

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtlusosakond

Kristel-Liis Feld

**SUVITUSPIIRKONNA POTENTSIAAL
KAUGTÖÖ PIIRKONNANA LÄÄNERANNA
VALLA NÄITEL**

Magistritöö

Juhendaja: Gerda Mihhailova MA

Pärnu 2019

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "... " a.

TÜ Pärnu kolledžiosakonna juhataja

.....

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	5
1. Kaugtöö olemus, kasutamise põhjused ning kaugtööks sobiliku keskkonna kirjeldus.	8
1.1. Kaugtöö kui paindliku töövormi olemus ja areng.....	8
1.2. Kaugtöö positiivsed ja negatiivsed mõjud, kaugtööks sobiv keskkond.....	18
2. Kaugtöö rakendamise uuring Lääneranna vallas	30
2.1. Kaugtöö olukord Eestis ja Lääneranna valla tutvustus ning kaugtöö uuringu metoodika.....	30
2.2. Kaugtöö uuringu tulemused	40
2.3. Kaugtöö uuringu järeldused ja ettepanekud Lääneranna vallavalitsusele kaugtööks sobiliku keskkonna arendamiseks	65
Kokkuvõte	71
Viidatud allikad	73
Lisad	80
Lisa 1. Tööandjate poolt pakutavad panidlikud lahendused oma töötajatele.....	80
Lisa 2. Kaugtööd piiravad ja soodustavad tegurid tööandjale seisukohast.....	81
Lisa 3. Kaugtöö piiravad ja soodustavad tegurid kaugtöötajale seisukohast	83
Lisa 4. PEST-mudel kaugtööd soosiva piirkonna kohta	86
Lisa 5. Topelt-teemandi mudel ja tööriistad	87
Lisa 6. Intervjuu küsimused tööandjale	88
Lisa 7. Intervjuu küsimused kaugtöötajale.....	89
Lisa 8. Huvigruppide kaart.....	90
Lisa 9. Kaugtöötajast suvitaja persoon 1 : teise kodu omanik	91
Lisa 10. Kaugtöötajast suvitaja persoon 2 : isoleeritud kaugtöötaja	93
Lisa 11. Kaugtöötajast suvitaja persoon 3 : puhkuse ajal kaugtöötaja.....	95
Lisa 12. Kaugtöötajast suvitaja empaatia kaart 1: teise kodu omanik	97
Lisa 13. Kaugtöötajast suvitaja empaatia kaart 2: isoleeritud kaugtöötaja	98
Lisa 14. Kaugtöötajast suvitaja empaatia kaart 3: puhkuse ajal kaugtöötaja	99

Lisa 15. Kaugtöötajast suvitaja klienditeekond	100
Lisa 16. Genereeritud märksõnad loovmeetodi abil	103
Lisa 17. Turundusmaterjal: valla tervitus.....	106
Lisa 18. Turundusmaterjal: minikohvikute tuur.....	107
Lisa 19. Hiiumaa vallavalituse koduleht- teenusepakkujad ja tootjad.....	108
Lisa 20. Turundusmaterjal: taluturu buss.....	109
Lisa 21. Turundusmaterjal: üritus 1	110
Lisa 22. Turundusmaterjal: üritus 2	111
Lisa 23. Turundusmaterjal: üritus 3	112
Lisa 24. Turundusmaterjal: lastele 1	113
Lisa 25. Turundusmaterjal: lastele 2	114
Lisa 26. Turundusmaterjal: lastele 3	115
Lisa 27. Turundusmaterjal: kohalikule	116
Lisa 29. Prototüübitud mereringide päevakavad.....	118
Lisa 30. Mereringi esimese kolme päeva eelarve	119
Lisa 31. Lääneranna valla kaugtöökeskkonna SWOT-analüüs.....	120
Lisa 32. Lääneranna valla kaugtöökeskkonna PEST-mudel.....	121
Summary	122

SISSEJUHATUS

Viimase 20 aasta jooksul on maailmas üha populaarsust kogunud töötamise vormina kaugtöö. Selle üks põhjuseid on olnud infotehnoloogiliste võimaluste kiire areng, mis laseb töötajatel täita aina rohkem tööülesandeid, olles füüsilisest töökeskkonnast eemal. Kaugtöö puhul on hulk positiivseid tegureid, mis soodustavad selle kasutusele võtmist. Olulisemad neist on looduse kokkuvõtte/sääst ning vähenev aja- ja rahakulu nii töötaja kui tööandja seisukohast. Tänapäeval on töötaja jaoks juba enesestmõistetavaks muutunud, et tööandja pakub võimalust töötada aja- või kohapaindlikult.

Kaugtöö iseloomustamiseks pole kujunenud ühte ja kindlat definitsiooni, kaugtöö olemus sõltub paljudest teguritest, näiteks töö iseloom, kokkulepped tööandjaga ning vajalikud võimekused kaugtööks. Eestis on kaugtöö vorm levinud, 2015. aastal oli Eestis kaugtööd tegevate tööealiste osakaal 18% ning 13% olid kaugtöötajad, kes töötasid kodust, ülejäänud (5%) kasutasid tööks mõnda avaliku kohta (Arenguseire keskus, 2018 lk 22). Sellest lähtuvalt võib öelda, et kaugtöötaja tavaks on tööd teha enamasti oma ruumides (näit. kodus) mitte teenusepakkuja juures või tööandja erinevaid ruumilahendusi kasutades.

Vaatamata tööandja pakutavale võimalusele teha kaugtööd endale sobivas kohas, võivad esineda takistused kohaliku tõttu. Piisavalt hea ja sobiva töökeskkonna loomine või leidmine on töötaja enda ülesanne ning tööandja suure tõenäosusega selles kaasa ei aita. Ka töökeskkonna ümbrusele on oluline tähelepanu pöörata, et sealt puuduksid segavad faktorid, mis takistavad keskendumist. Omavalitsuse seisukohast on kaugtöötajatel positiivne mõju piirkonnale muutes elupiirkonda turvalisemaks, vähendades tipptunnil liiklemist ning omades rohkem vaba aega võrreldes tavatöötajaga. Vaba aega on kaugtöötajal jällegi võimalik kulutada näiteks kohalike teenusepakkuja juures ning sellest saab omakorda kasu kohalik ettevõtlus. Magistratöö keskendub kaugtöötavate töötajate vajadusi kirjeldavale teoreetilistele käsitlustele ning Lääneranna valla kaugtöötavate inimeste kogemustele.

Tuginedes vestlustele Lääneranna valla esindajaga (A. Palusalu, suuline vestlus, 04.12.2018), selgus, et vallas on mitu suvituspiirkonda, milles suvilate arv küündib umbes 800-ni. Üheks peamiseks valla elanike arvu tõstjaks nähakse just suvituspiirkonna elanikke. Usutakse ka, et suvitajatest enamikul on võimekus teha kaugtööd ning tänu sellele oleks nende vallas elamise atraktiivsemaks muutmisel üks võimalus paremate kaugtöövõimaluste loomine suvituspiirkonda. Tänu suurenevale elanikkonnale lisanduks kohapealsete teenuste tarbijaid ning sissekirjutuse põhjal ka vallale kohalike maksude maksjaid.

Eelnevalt on uuritud kaugtööd nii Euroopas kui ka USA-s järgnevate autorite poolt: Pyöriä, Gajendran, Harrison, Allen, Golden, Shockley, Lindeberg, Noot, Chung. Eestis on kaugtööd uurinud Kallaste ja Jaakson, tehes näiteks juhtumiuuringu kaugtöö kasutamisest Eesti organisatsioonides. Lääneranna vallas tehtud uuringuid suvitajate kohta ega ka kaugtöö harjumuste kohta. Käesoleva töö uurimisküsimuseks on: millised on kaugtööks sobiliku keskkonna tunnused?

Lähtudes eeltoodud informatsioonist, on magistritöö eesmärk välja selgitada, milline oleks suvekülalisest suvilaomaniku valmisolek sobiva kaugtöökeskkonna olemasolul tulla Lääneranna valla elanikuks, ning teha ettepanekud Lääneranna vallavalitsusele kaugtööks sobiva keskkonna arendamiseks. Eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- anda ülevaade kaugtöö mõistest, mõjudest, erinevatest lahendustest;
- tuua välja kaugtöötaja vajadused kaugtööd tehes ning kaugtöö lahenduse hüved ja puudused;
- anda ülevaade Lääneranna valla praegusest olukorrast ja kaugtöölahenduste arengust;
- viia läbi kaugtöö uuring tööandjate ja Lääneranna valla suvitajate seas;
- analüüsida kaugtööuuringu tulemusi ning teha ettepanekud Lääneranna vallavalitsusele kaugtööks sobiliku keskkonna arendamiseks.

Magistritöö koosneb kahest peatükist, millest esimeses käsitletakse kaugtöö teoreetilist tausta ning teises ehk empiirilises osas analüüsitakse tehtud uuringu tulemusi ja tehakse nende alusel ettepanekuid Lääneranna valla kaugtöökeskkonna paremaks muutmiseks.

Esimene peatükk jaguneb omakorda kaheks. Esimeses kirjeldatakse paindlikke töövorme ning tuuakse välja kaugtöö eri definitsioonid. Antakse ülevaade kaugtöö ajaloost ja arengust ning lahendustest, mis on kaugtöö tegemiseks loodud. Samuti analüüsitakse kaugtöö mõjusid keskkonnale ning positiivseid ja negatiivseid mõjusid kaugtöötajale ja ettevõtjale. Lisaks tuuakse välja kaugtööd pakkuva ettevõtte ja kaugtööd tegeva inimese profiil. Iseloomustatakse tööd, mille puhul on kaugtöötamine mõistlik, ning kirjeldatakse tegureid, millega tuleks kaugtöötamise juures arvestada.

Magistritöö teises osas analüüsitakse kaugtöö seisu Eestis ja Euroopas ning tuuakse välja olulised näitajaid Lääneranna valla kohta. Tutvustatakse uuringu aluseks olevat topelt-teemandi mudelit, mille alusel intervjueritakse kaugtöö võimalust pakkuvaid tööandjaid, Lääneranna valla suvekülastajast suvilaomanike ning uuritakse ka Lääneranna valla esindajalt valla poolset vaadet. Uuringu tulemuste põhjal luuakse teenuse prototüüp koostöös sidusrühmadega, seejärel testitakse teenuse prototüüpi sihtrühmaga ning analüüsitakse uuringu tulemusi ning tehakse järeldused ja ettepanekud.

Magistritöö autor usub, et suvituspiirkonna potentsiaali uuring kaugtööpiirkonnana Lääneranna valla näitel annab panuse Lääneranna valla teadmistele oma suvitajate ja kaugtööd tegevate inimeste kohta. Samas kirjeldab töö ka vajadusi, mida üks suvitav kaugtöötaja vajab. Uuringust on kindlasti kasu ka teistele Eesti omavalitsustele kus asuvad sarnased suvituspiirkonnad.

Autor soovib tänada juhendaja Gerda Mihhailovat ja retsensent Liis Juustu sisuka tagasiside ja nõuannete eest, kursusekaaslasid motivatsiooni hoidmise eest ning peret ja lähedasi toetuse ja mõistmise eest. Autor soovib samuti tänada Lääneranna vallavalitsust ja eriti Anna Palusalu kaasamõtlemit ja abi eest ning kõiki uuringu eri etappides osalenud ettevõtete esindajaid ja Läänerannas suvitajaid.

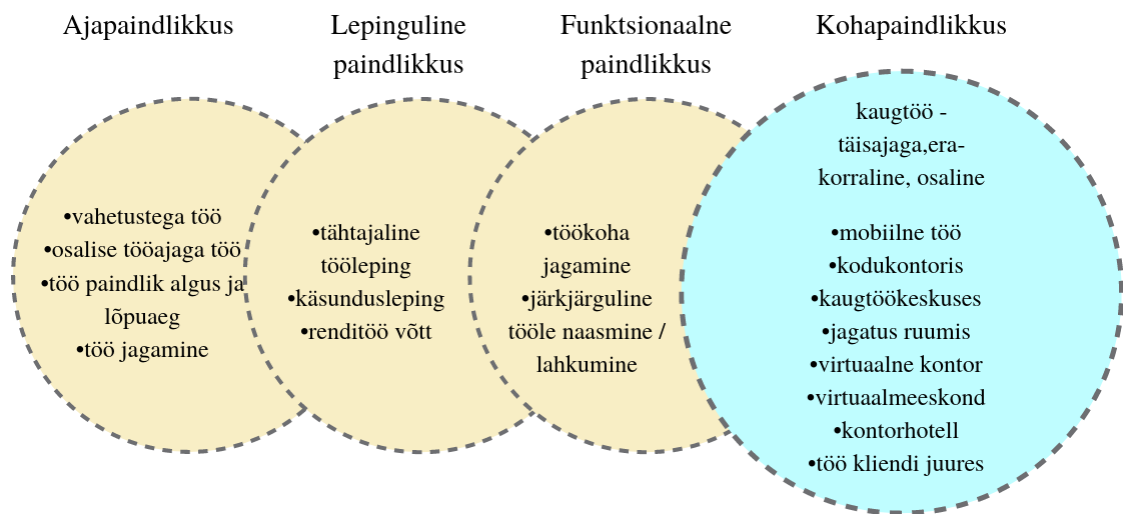
1. KAUGTÖÖ OLEMUS, KASUTAMISE PÕHJUSED NING KAUGTÖÖKS SOBILIKU KESKKONNA KIRJELDUS

1.1. Kaugtöö kui paindliku töövormi olemus ja areng

Tänapäeval on tööandjal palju võimalusi, kuidas pakkuda töötajale soovitud hüvesid. Traditsioonilise töö tegemise kõrvale (töötamine tööandja pinnal kindlas ajavahemikus) on tulnud palju võistlevaid lahendusi. Paindlikud töövormid on hakanud aina rohkem levima tänu eelistele, mida need pakuvad mõlemale poolele. Üks paindliku töö vormide alla kuuluv lahendus on kaugtöö, mis on oma olemuselt kohapaindlik. Aja jooksul on kaugtööd defineeritud erinevalt ning sellele on tekkinud hulk alamliike.

Paindlike töövormide kasutuselevõtt on tihtilugu seotud sooviga vähendada konflikte töö- ja eraelu vahel. Paindliku töövormi all mõeldakse enamasti tööd, mis mingil määral erineb tavapärasest tööst, milleks on töötamine kindlas kohas viiel päeval nädalas, päevas kaheksa tundi. Paindlikud töövormid jagunevad nelja kategooriasse, millest igaüks on suunatud teatud konfliktide lahendamisele. Paindliku töö vormid jagunevad järgnevalt (joonis 1): ajapaindlik, kohapaindlik, lepinguline paindlikkus, funktsionaalne paindlikkus. (Karu, 2007; De Menezes & Kelliher, 2017, lk 1051) Ajapaindlikkus on üks levinumaid töövorme, mida tööandjad oma töötajatele pakuvad, seda väga erinevates lahendustes.

Ajapaindlikkuse all mõeldakse üldiselt töötaja võimalust teha tööd väljaspool traditsioonilist tööaega. Piirangud ajapaindlikkuse juures loob ettevõtte lahtiolekuaeg ning olukorrad, kus tööandja korralduse alusel peavad kõik töötajad korraga tööl olema. (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999, lk 497) Näiteks võib tuua teenindussektori väga levinud graafiku alusel või vahetustega töötamise jne.



Joonis 1. Paindlike töövormide jagunemine (autori koostatud De Menezes & Kelliher, 2017, lk 1051; Karu, 2007; World at work, 2013, lk 13 põhjal)

Ajapaindlikkuse juures on tööandjal võimalus töötajale veelgi lisandväärtust luua. Töötajatele lubatud kasutada summeeritud tööaega ehk töötada kindla tundide arvuga nädalas, võimalus otsustada ise mitu tundi on päevas tööaeg, siis loob see töötajale vabaduse otsustada iga päev, millal töötada ning millal tegeleda näiteks treeningutega, võtta isiklik aeg või külastada arsti. Eriti hea on see lahendus naiste jaoks, kellel on väikesed lapsed või hoolealused. (Haar, 2007) Ajapaindlikkuse üks plusse on kindlasti see, et selline lahendus vähendab töötaja jaoks rutiini (Kattenbach, Demerouti, Nachreiner, 2010). Ajapaindlikkuse juures pakuvad tööandjad lahendusteks enamasti välja järgmist (lisa 1): tihendatud töönaodal, vahetustega töö, osalise tööajaga töö ning paindliku alguse/lõpuga töö (World at work, 2013, lk 13). Ajapaindlikkus on abiks olukordades, kus töökohas käimine on vajalik või ei tekita see töötajale probleemi, kuid töö- ja eraelu konfliktid võivad tekkida just ajaplaneerimisel.

Lepingulise paindlikkusega on tegemist siis, kui töötaja ja tööandja vahel pole klassikalist töölepingulist suhet. Nii teenust osutada kui ka tööd teha võib erinevate lepingute alusel, aga samas jääb ka erasektoris töötavate inimeste enda otsustada, kas ja millist liiki lepingut sõlmida, näiteks kas tähtajaline tööleping, käsundusleping, renditöövõtt (viimase puhul tehakse leping kolme osapoole vahel). (Karu, 2007) Lepinguline paindlikkus on lahenduseks siis, kui soovitakse juriidilist erisust, mille alusel erinevad ka kohustused ja vastutus tavalepingust.

Nagu lepinguline paindlikkus, võib ka funktsionaalne paindlikkus varieeruda. Funktsionaalse paindlikkuse juures võivad tööülesanded olla mitmekesised ning muutuvad. Näiteks võivad muutuda töötajate vahel tööülesanded, töö tegemise kiirus või koguni tööülesanded ise. (Karu, 2007) Olulisemad hüved, mida tööandja selles valdkonnas pakub, on tavaliselt järgmised (joonis 1): järkjärguline tööle naasmine või lahkumine ning töökoha jagamine ja ettevõttesisese karjääri tegemine (World at work, 2013, lk 13). Funktsionaalset paindlikkust on hea kasutada siis, kui ettevõtte struktuur on muutumas või inimese võimekus tõusmas või langemas, sest see annab võimaluse muutustega järk-järgult harjuda.

Kohapaindliku töö all mõeldakse tööd, mis ei olene asukohast. Tänapäeva infotehnoloogialahendused on muutnud igapäevast töö- ja eraelu, lubades töötada kus tahes, kasutades nutiseadmeid. Paljud tööülesanded on tehtavad internetiühenduse abil ning tänu sellele pole kontoris kohalolek oluline (Messenger, Gschwind, 2016). Kohapaindlike lahenduste alla kuuluvad näiteks erakorraline kaugtöö, mida uuringute alusel pakuvad ligi pooled tööandjatest oma kõigile töötajatele, täisajaga kaugtöö või mõnel muul kokkuleppel. (World at work, 2013, lk 13) Kohapaindlikud tööd on lahenduseks juhul, kui töökorraldus ise ei nõua füüsiliselt tööruumides kohalolekut.

Kaugtöö on kogunud aja jooksul populaarsust ning seda on käsitletud mitmeti. Kaugtöö iseloomustamiseks pole kujunenud ühte ja kindlat definitsiooni (tabel 1). Selle põhjuseks võib olla asjaolu, et kaugtöö iseloom sõltub paljudest teguritest, nagu näiteks lepingulised suhted, tööstaatuses, töö liik ja asukoht (Sullivan, 2003, lk 159). Enamasti tuuakse välja, et kaugtöö on töövorm, mida tehakse väljaspool ettevõtja füüsilist keskkonda. Samas on Allen, Golden ja Shockley (2015) välja toonud, et kaugtöö alla võib liigitada ka olukorra, kus ühes ruumis töötavad inimesed suhtlevad omavahel IKT-

vahenditega. Lisaks seisneb erisus ka kaugtöö lepingulises kajastamises. Kolmel definitsioonil üheteistkümnest on nõue, et kaugtöötamine peab olema kajastatud ka juriidiliselt. Enamus jätab selle siiski lahtiseks, nagu ka koha, kus kaugtööd tehakse.

Tabel 1. Erinevate kaugtöö definitsioonide sisu võrdlus.

Autor	Töötamine kodus/ kodulähedal	Tööandja ruumidest eemal töötamine	Tava tööajal töötamine	Kaugtöö lepingus kajastatud	Kasutatakse IKT lahendusi	Suurenev ajapaidlikus
Niles, J., 1972	+	+				
Gajendran & Harrison, 2007		+	+			
ETUC, UEAPME, 2008,		+		+	+	
Kallaste & Jaakson, 2009	+	+			+	+
Targa töö ühing, 2010			+		+	
Allen, Golden & Shockley 2015	+				+	
Statistikaamet, 2015		+				
Taal, K., 2016		+		+	+	
Lindeberg, K., Noot, H., 2017	+	+		+		
Chung, 2018	+					+

Allikas: autori koostatud Pyöriä, 2011; Gajendran & Harrison, 2007; ETUC, UEAPME, 2008; Kallaste, Jaakson, 2009; Targa töö ühing, 2010; Allen, Golden & Shockley, 2015; Taal, 2016; Lindeberg, Noot, 2017; Chung, 2018; Statistikaamet, 2015 põhjal)

Kaugtöö puhul on küsitavaks faktoriks selle toimumise sagedus. Tihtilugu mõeldakse kaugtöötava töötaja all töötajat, kes enamiku ajast või kogu aja töötab kaugtööd tehes. Definitsioonide juures mainib K. Taal (2016), et kaugtöö peab olema regulaarne kuid enamuse autoreid jätab selle lahtiseks. Kaugtöö sageduse defineerimine tuleb probleemina välja ka statistikast ja analüüsides, kus iga analüüs võib defineerida kaugtöö olemust erinevalt ning tihtilugu pole võimalik andmeid nende suure varieeruvuse tõttu omavahel võrrelda.

Magistritöös võetakse kaugtöö aluseks Kallaste ja Jaaksoni (2009) definitsioon, millest tulenevalt on kaugtöö töövorm, mida töötaja saab teha soovitud kohas (üldiselt kodus)

ja soovitud ajal, sõltumata füüsiliselt tööandjast, kuid olles ühenduses IT-vahenditega. Samuti sobib see definitsioon hästi töö aluseks võtmiseks, kuna töötajad kipuvad kaugtööd harva tegema. Üldiselt tehakse ainult paar päeva kuus kaugtööd ning siis tuleks kaugtöötajaid uurides keskenduda mitte niivõrd isoleeritusele, kuna töötamine tööandja pinnal neil siiski säilib, vaid näiteks teguritele, miks ja millal kaugtööd valitakse. (Bailey, Kurland, 2002) Oluline on uurida kõiki inimesi, sh neid, kes kasutavad kaugtöölahendust harvem. Kallaste ja Jaaksoni definitsioonis pole toodud välja nõuet kinnitada kaugtöö tegemist lepinguga. Kui uurida vaid kaugtöötajaid, kes on ettevõttes fikseeritud kui kaugtöötajad, siis on võimalik analüüsida vaid väikest osa kaugtöötamise tavadest, kuid mitte vaadelda kaugtöötamise praktikat laiemalt (Bailey, Kurland, 2002). Seega on oluline uurida kõiki inimesi, sh neid, kes kasutavad kaugtöölahendust harvem ning mitte välistada inimesi, keda lepingu järgi ei liigitata kaugtöötajaks.

Kaugtöö ajalugu ulatub ligi 50 aasta tagusele ajale. Kaugtööle kui mõistele pani alguse Jack Niles aastal 1972. Tõuke selle uurimiseks andis 1970. aasta algul toimunud naftakriis Ameerikas. Tol hetkel pidi see olema lahenduseks nii suurlinnade liiklusummikutele kui ka looduskeskkonna säästmisele. Eesmärk oli selgitada, kui ebaefektiivne on igapäevane pendelränne tööle – inimesed peaksid keskkonna säästmise nimel töötama kodu lähedal või kodus. (Pyöriä, 2011). 1979. aastal avaldas Frank Schiff Washington Postis paljuloetud artikli “Working From Home Can Save Gasolin” (Kodus töötamine vähendab kütuse tarbimist). Tänu artiklile sai kaugtöö teema veel populaarsemaks ning selle artikli valguses korraldati kaugtöö teemal ka esimene konverents, mis toimus 1980. aastal. (Allied Telecom, 2016) Kaugtöö oli algusaastatel vägagi populaarne ning toodi esile selle positiivset mõju keskkonnale.

Kaugtöö arengu juures oli oluliseks teguriks tehnika ja sidelahenduste areng. Kuni 1990. aastani oli kaugtöötajate põhitöövahenditeks telefon ja faks, samas kasutati vajaduspõhiselt ka kullerteenuseid. (Vega, 2003) Selliste lahenduste juures oli 1995. aastaks 9% Ameerika töötajatest juba suhteliselt regulaarsed kaugtöötajad (Jones, 2015). Uue tõuke kaugtööle andis 2000. aastate alguse arvutite, internetiühenduse ja lairibakaablite areng, tänu millele muutus kaugtöö veelgi lihtsamaks (Georgetown University., 2010). Tehnika arenedes suurenesid ka kaugtöövõimalused: kui näiteks

Euroopas oli 2000. aastal 5% töötajatest kaugtöötajad, siis 2005. aastal juba 7%. Kõige levinum oli kaugtöö 21. sajandi alguses Šveitsis ja Taanis, kus näiteks ligi 15% töötajatest olid kaugtööl (Welz, & Wolf, 2010, lk 2). Juba toona oli märgata, et Euroopas on kaugtöö levinud rohkem Põhjamaades.

Kuigi infotehnoloogia võimekus ei tulnud veel kaasa inimeste vajadustega, siis leidsid inimesed kaugtööks lahendusi eri kohtades. 20. sajandi algul sai üheks kaugtöö tööriistaks interneti suhtlusrakendus (Messenger), mille kasutamine oli esialgu mõeldud lastele. Samas tõid 2005. aasta uuringud välja, et seda kasutavad 70% täiskasvanutest ning nendest 26% on need, kes kasutavad seda ka töökohustuste täitmiseks (Shen, Gallivan, 2006). Kaugtööks oli jälle üks uus tööriist olemas, tänu millele sai kaugtöötaja oma tööd produktiivsemalt teha, kuid see näitas, et turul valitseb kaugtöötamist soodustavate lahenduste puudus.

Kaugtöö arengut soodustasid ka kaugtöö positiivsed mõjud töö produktiivsusele. 2005. aastal tehtud uuringust selgub, et kodus töötav inimene on produktiivsem kui kontoris olles. Segavate faktorite tõttu võib 28% kontoritöötaja tööpäevast olla ebaefektiivne. Võimalik, et see võib olla suurem, kuna teadmispõhistel töökohtadel on vaja arvestada, et pärast segava faktoriga lõpetamist tuleb end taas töölainele lülitada ning ka see võtab oma aja. Sellest lähtuvalt on umbes 2,1 tundi töötaja tööpäevast kasutu aeg. (Spira, Feintuch, 2005) 2010. aastad tõid tööellu kaasa uue lähenemise tööle kui tegevusele või olukorrale ning mis muutis ettekujutust tööst kui kindlast kohast (Coles, 2011). See omakorda ainult soosib kaugtöö arengut. Töökoht muutub oma olemuselt aina rohkem kindlaks suhtlusvõrgustikuks, mis omakorda toob kaasa uusi proovikivisid, nagu virtuaalmeeskondade loomine ja haldamine, võimalus võtta kiirelt ühendust meeskonnaliikmetega jne (Coles, 2011). IKT areng. töösse suhtumise muutuse ja töötaja produktiivsuse märkamise tulemusel toimus USA-s kaugtöö kiire areng ning see tõi tööturule märgatava arvu kaugtöötajaid juurde.

Laienenud võimalusi kodus töötamiseks oli märgata ka Ameerika Ühendriikides, kus aastate jooksul on kodus töötavate inimeste arv olnud tõusutrendis ning 2013. aastal ületas inimeste arv, kes töötavad kodus, juba 6 miljoni piiri (American Fact Finder, a.s.). 2015. aasta USA uuring näitas, et 37% töötajatest teevad pidevalt kaugtööd, mis oli kõrgeim kui kunagi varem ning samal aastal Euroopas oli näitaja vaid 14,5% (Picu,

Dinu 2016, lk 201, American Fact Finder. a.s.). Võrreldes 20 aasta taguse olukorraga, kui kaugtööd tegi USA-s 1995. aastal vaid 9% töötajatest, on tõus olnud märgatav (Jones, 2015). See näitab, et USA-s on kaugtöö levinud lausa üle poole võrra rohkem kui Euroopas. Üks tõusu mõjutajaid on tehnoloogia areng. Tööandjad näevad, et tehnoloogia muudab kaugtöö tegemise lihtsamaks ja ettevõtjad võimaldavad seda töötajatele oma võimaluste piires. (Jones, 2015) Näiteks oli 2017. aastal Ameerika Ühendriikides kodus töötavate inimeste arv esimest korda üle 7 miljoni inimese (American Fact Finder, a.s.). Kaugtöö levik USA-s on märgatavalt suurem kui Euroopas.

Kuid ka Euroopas on kaugtöö tegemine tõusutrendis. Eurofound on 2014. aasta raportis välja toonud, et kodus töötamine on laialt levinud nii Kesk- kui ka Lääne-Euroopas, kuid selles paistavad eriti silma Skandinaavia maad. Näiteks võib tuua Soome, mis on väga eesrindlik paindlike töövõimaluste pakkumises. Kui 2006. aastal oli 60% töötajail võimalus töötada paindlikult, siis 2013. aastal oli see näitaja juba 70%. Lisaks tegid 2013. aastal 10% töötajatest vähemalt kord nädalas kaugtööd (Eurofound, 2015, lk 101). Samale tasemele jõudis näitaja keskmiselt Euroopas 2018. aasta seisuga, kui vähemalt ühel päeval nädalas kodus töötab 10% töötajatest ja iga päev või peaaegu iga päev 5% töötajatest (Eurostat, 2018). Sellest lähtuvalt võib öelda, et kaugtöö areng Soomes on eesrindlikum kui mujal Euroopas, kuid kuna kaugtöö levik ja areng Euroopas on siiski USA-st väiksem, tuleks kaugtööd arendades jälgida ka USA kogemust ja suundumusi.

Kaugtöö leviku üheks mõjutajaks on töötaja ise ja tema eelistus töö tegemisele. Uuringud näitavad töötajate poolset soovi kaugtöötamiseks, sest 80–90% USA töötajatest nendivad, et nad töötaksid meeleldi vähemalt osaajaga kaugtööd tehes. Tuntakse, et paar-kolm päeva nädalas oleks hea kesktee, et tasakaalustada kontoritööd. Ettevõtted on juba hakanud oma töökeskkondi ümber kujundama ning aluseks on võetud muutus, et töötajad on aina rohkem kaugtööl. (Lister, 2016) Lisaks on toodud välja, et töötajad, kes on teinud kaugtööd, on suurema tõenäosusega valmis seda uuesti tegema rohkem kui need töötajad, kes pole varem kaugtööd teinud (Jones, 2015). Kaugtöö populaarsus tõuseb iga aastaga, sellest on saanud töötajatele lisandväärtus.

Kuid lõputult pole võimalik seda lisandväärtust töötajatele pakkuda. Tänu sellele on küsitav kaugtöötavate inimeste hulga pidev suurenemine. Eelkõige seetõttu, et kaugtöö tegemine on enamasti võimalik töötajatel, kes töötavad peamiselt kontoris ning täidavadki enamikku tööülesandeid arvutiga (Jones, 2015). Sellest lähtuvalt ei saa kaugtöötajate osakaal töötajate hulgas tõusta väga suureks, kuna leidub palju töökohti, mille tööiseloomu tõttu pole võimalik kaugtööd teha. Selle parimaks näiteks võib tuua klienditeenindamise kohvikus.

Üks oluline areng kaugtöö suhtes on arusaam, milleks ja millal kaugtööd kasutada. Kaugtööd saab võtta kahe eri lähenemisega, esiteks tööna, mida tehakse lisaks kontoritööle. See on näiteks olukorras, kui töötaja töötab tööajal kontoris ning pärast tööd või nädalavahetustel teeb lisaks tööd kodust. Teine tõusutrendis lähenemine on kaugtöötamine kontoritöö asemel. See on olukord, kus töötaja teebki tööd kodus või kohvikus ning seda tööajal. Uuringutest on selgunud, et 2008. aastal tegid töövälisel ajal ja kontoritööle lisaks kaugtööd 54% kaugtöö tegijatest. Samal aastal oli inimeste osakaal, kes tegid kaugtööd tööajal ning kontoritöö asendajana, 33%. Aastal 2015 on näha märgatavat muutust, mil juba 46% inimestest teeb kaugtööd kontoritöö asemel ja tööajal ning 45% teeb tööd kontoritöö lisana töövälisel ajal. Nii inimestest, kes teevad kaugtööd, kui ka neist, kes seda ei tee, usuvad 58%, et kaugtöötamine on sama efektiivne kui töötamine kontoris. 16% usub, et kaugtöötamine on produktiivsem kui kontoris töötamine. (Jones, 2015) Aina enam on inimesed mõistnud, et kaugtööd on võimalik teha traditsioonilise töötegemise ajal kasutades efektiivselt uudseid lahendusi.

Lahendusi selleks, kuidas tööandja saab töötajale tänapäeval tagada kohapaindlikkust ja vaheldust tavatööle on palju, näiteks mobiilne töö (mobile work), ühislaua kasutamine (hot-desking), satelliitkontoris töötamine (satellite office), IKT-lahendustega seotud analoogid, nagu internetipõhised grupid (virtual team), ning muidugi kaugtöö (telework, telecommuting) (Eurofound, I. L. O. (2017, lk 52). Osal neist töövormidest on ajapaindlikkus ja teisel kohapaindlikkus. Kaugtöö, kodust töötamine (homeworker) ning virtuaalmeeskonnana töötamine omavad tihtipeale nii aja- kui ka kohapaindlikkust (Serrat, 2017, lk 619; Mereste 2003, lk 63, 383, 350). Tihtilugu võivad töövormid olla omavahel põimunud. Näiteks võib tuua „ühislaud“-töökoha (hot-desking) kasutamise, kus tuleb kasutada üheaegselt nii kaugtöö võimaluse pakkumist kui ka tööaeg peaks

olema töötajate jaoks paindlik (Coenen & Kok, 2014, lk 571). Seda see tõttu, et ühise tööpinna kasutamine tekitaks võimalikult vähe kattuvusi töötajate graafikus. Kohapaindlikkuse ja kaugtöö pakkumise juures on palju eri viise ja lahendusi.

Kaugtöö tegemiseks on tänapäeval palju lahendusi. Seda võib teha kodus, tööandja eri pindadel või näiteks teenusepakkujate juures. Kaugtöö tegemiseks erinevad võimalused on Amigoni ja Gurvis (2009) ning Advanced Workplace Associates, Haworth, Inc., Global Workplace Analytics (2018) ära kirjeldanud järgmiselt:

- Kodukontor (*home office*) – töötaja, kelle töös ei ole vaja ettevõttes kohal viibimist;
- Kaugtöökeskus (*remote work center, telework center, co-working center*) – väiksema kontorivõimekusega teenusepakkuja poolt pakutavad kohad, mis on töötaja kodule lähemal kui töökoht ise;
- Jagatud ruum (*shared space*) – ruum/kontor, mida kasutavad eri ettevõtete töötajad. Töö toimimiseks tehakse tööd graafiku alusel ja kokkulepitud ajakava järgi;
- Virtuaalne kontor (*virtual office*) – oluline on saada internetiühendus ning töö võib toimuda kus tahes (kodus, raamatukogus, kohvikus või isegi autos);
- Kontorhotell (*office hoteling, office hotel center*) – töötajad üürivad ruumi hotellis, kontorihoones või mõnes muus võimalikus kohas, kestus võib olla isegi vaid paar tundi;
- Satelliitkontor (*satellite office*) – tööandjapoolne asendustöökeskkond.

Tänu uutele võimalustele ja infotehnoloogia lahendustele on kaugtöö tähendus ajaga muutunud. Kaugtöötajate puhul võib eristada kolm põlvkonda (tabel 2). Esimene põlvkond on kodukontoris (*home office*) töötaja, kelle asukoht on üldiselt kodu ning töövahenditeks telefon ja arvuti. Teine põlvkond on mobiilse kontori (*mobile office*) kasutajad, kes kasutavad töövahendina eelkõige sülearvutit ja mobiiltelefoni. (Messenger, Gschwind, 2016) Nende asukoht on n-ö kolmandad alad, mille alla käivad eespool mainitud kaugtöökeskused, satelliitkontorid, kontorhotellid jmt (Amigoni, Gurvis 2009). Kaugtöötajate põlvkonnad on seotud ka sellega, millal kaugtööd tegema hakati ning millised on inimese kujunenud harjumused kaugtööd tehes.

Kolmas ja viimane kaugtööpõlvkond on inimesed, kes kasutavad virtuaalkontori lahendust (*virtual office*). Neil on võimalus töötada „käigult”, olles pargis, liftis, parkimisplatsil jne. Selle teevad võimalikuks kaasaskantavad infotehnoloogialahendused, nagu tahvelarvutid ja nutitelefonid. Virtuaalkontori puhul on töökorraldus juhuslikum kui eelneva kahe põlvkonna juures. (Messenger & Gschwind, 2016) Kaugtöötajate põlvkondadest on kõige hiljem arenenud ja suurimat vabadust pakkuv virtuaalkontoris töötamine.

Tabel 2. Kaugtöö kolme põlvkonna ja nende erinevused.

Kaugtöötaja põlvkond	Kodukontoris töötaja	Mobiilses kontoris töötaja	Virtuaalkontoris töötaja
Asukoht	Kodu	Ruumid väljaspool kodu ja tööandja ruumid (nt avalikud ruumid, kaugtöökeskused jne)	... k.a teel olles
Kommunikatsiooni-vahendid	Telefon	Mobiiltelefon	Nutitelefoni
Infotehnoloogia-vahendid	Arvuti	Sülearvuti	Tahvelarvuti
Töötajapoolne töökorraldus	Täielik	Osaline	Juhuslik

Allikas: autori koostatud Messenger, Gschwind, 2016 põhjal

Virtuaalkontoriga käib käsikäes ka virtuaalmeeskond/-kollektiiv. Virtuaalmeeskond on meeskond, mis on pandud tööle ühise eesmärgi nimel, kuid meeskonnaliikmete asukohad võivad olla täiesti erinevad (Amigoni & Gurvis, 2009). Meeskondades võivad osa liikmeid töötada kodus kaugtööna, mõned kliendi juures või kontoris ning isegi teisel pool linna, riiki või maailma. Kuna virtuaalmeeskondadesse võivad kuuluda ka n-ö tavakontoritöötajad, siis on sellises töövormis osalenud töötajate määr ligi 80% töötajatest. (Brown, Huettner, James-Tanny, 2010, lk 1) Virtuaalmeeskondade ja kaugtöö jaoks on aja jooksul loodud hulk tarkvarasid, mis aitavad töötajatel omavahel koostööd teha. Neid leidub eri funktsioonide ja lahenduste jaoks näiteks koostöötamise platvormid, projektijuhtimise, dokumendi hoidmis- ja jagamistööriistad, suhtlemiseks video- ja audiokonverentsi, reaalajas vestluse, dokumentide koosloomise, sotsiaalse suhtluse ja ajaplaneerimise tööriistad ning isegi spetsiaalsed mängud virtuaalmeeskondadele. (The Couch Manager, 2018) Tänu tavatöötajate kaasamisele virtuaalmeeskondadesse on selles töötamise praktika töötajate seas vägagi levinud ning tarkvaralised tööriistad paindliku töövormi lahenduse toetamiseks üha arenemas.

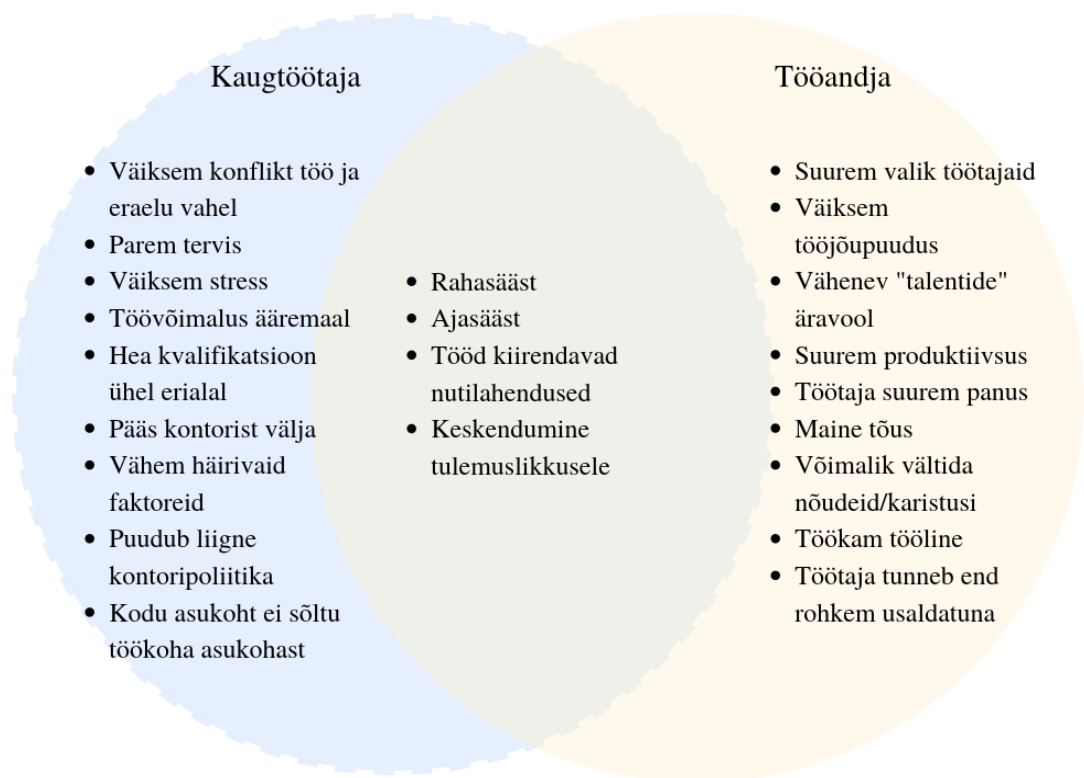
Paindlikud töövormid saavad luua tööle lisandväärtusi. Kaugtöö võimaldab pakkuda töötajale kohast sõltumatut tööd, mis omakorda pakub töötajale üleüldist suuremat autonoomsust. Selle areng algas 1970. aastatel USA-s ja üheks suurimaks tõuketeguriks on selle juures infotehnoloogia kiire areng. Kaugtöö võib varieeruda nii mahu kui ka töötegemise viisi ja koha poolest. Aja jooksul on kujunenud välja kolm kaugtöö põlvkonda ja kasutusele võetud eri vorme, kuidas kaugtööd teha, ning arendatud on palju tugilahendusi.

1.2. Kaugtöö positiivsed ja negatiivsed mõjud, kaugtööks sobiv keskkond

Kaugtöö kasutuselevõttu soodustavad sellega kaasnevad positiivsed küljed nii looduskeskkonnale, töötajale ja tööandjale kui ka majanduskeskkonnale. Kaugtöö ei sobi siiski igale ametikohale ning on ettevõtteid, kus see on rohkem soodustatud. Kaugtööga kaasnevad ka negatiivsed küljed, mis vajavad tähelepanu. Samuti on kaugtöötamise juures oluline keskkond, mis võimaldaks kaugtöötajal vähendada kaugtööga kaasnevaid negatiivseid tegureid ja suurendada hüvesid.

Kaugtööl on positiivne mõju looduskeskkonnale. Kaugtöö propageerimine aitab otseselt vingugaasi sisaldust õhus vähendada, kuna vähem inimesi peavad tööle jõudmiseks kasutama transporti, näiteks autot. Teiseks vähendab selline olukord päevast pendelrännet ja ummikute tekkimist tipptundidel. (Hofer, Jäger, & Füllsack, 2018, lk 9; Unioonpeedia, *n.d*) Näiteks praegu on USA-s tänu kaugtööle aastas teel üle 600 000 auto ja 12.5 miljardit sõidetud kilomeetrit vähem. Kui USA-s teeksid poole kohaga kaugtööd ka töötajad, kes seda sooviksid, ja töötajad, kellel oleks selleks potentsiaalne võimalus, tähendaks see aastas juba 10 miljoni auto sõitmata jäämist. (Analytics, 2017) Samas on kaugtöölahenduse ja üleüldiselt sõidetud kilomeetrite koguarvestuses kõige halvemas seisus inimesed, kes elavad üksi väljaspool linnu, ning kuigi nad ei pea töö tõttu iga päev sõitma, on muid elulisi tegevusi, mille tõttu nad ikkagi sõidavad, nagu näiteks poes või arsti juures käimine ja muud igapäevased esmavajadused (e Silva, Melo, 2018 lk 156). Seega nõuab linnast väljas elav kaugtöötamine head planeerimisoskust, et vähendada liigset transporti.

Lisaks looduskeskkonnale on kaugtööl positiivne mõju ka kogukonnale, vähendades teede kulumist, tööpuudust ning suurendades tööhõivet eriti olukordades, kus on tegemist inimestega, kellel on erisoovid koha- või ajapaindlikkuse suhtes. Töötajateks, kes vajaksid võimalikult suurt koha- ja ajapaindlikkust võivad olla näiteks erivajadustega inimesed või ka omastehoolajad. (Analytics, 2017) Lisaks muudab vähenev pendelränne liikluse ohutumaks ega tule investeerida enam nii palju pendelrändajate turvalisusse. Liiklustihedus langeb, millest tulenevalt väheneb õnnetuste arv ning see omakorda võib langetada kindlustusmaksete suurust. (Pyöriä, 2011, lk 393) Tänu vähenevale transpordivajadusele pole riik majanduslikult enam nii sõltuv välisriikide naftast.



Joonis 2. Kaugtöö eelised võrreldes tavatöoga tööandja ja töövõtja seisukohast (autori koostatud, Analytics, 2017; Pyöriä, 2011; Croner-i Ltd, 2017; Bailey, Kurland, 2002 allikate põhjal)

Kaugtöövõimalus aeglustab inimeste väljarännet piirkondadest, mis on isoleeritud ääremaad või puhkepiirkonnad, ning kohtadest, mis on kannatanud põhilise tööstusharu sulgemise all. Lisaks aitab kaugtöö vähendada kuritegevust tänu majaomaniku päevase

kohalolekuaja pikenemisele. Kaugtöö suurendab ka riiklike valguskaabliühenduste arendusprojektide investeeringu tasuvust.(Analytics, 2017) Kaugtöö muudab mitmel moel piirkonda turvalisemaks ning aeglustab inimeste väljarännet piirkondadest, kus tööd ei jagu, sealjuures tuues eeliseid ka töötajale ja tööandjale.

Nii tööandja kui ka kaugtöötaja jaoks on seoses kaugtöö pakkumisega hulgaliselt positiivseid mõjusid (joonis 2). Oluline on pöörata tähelepanu faktoritele, mis tõukavad töötajat tegema kaugtööd väljaspool tavatöökeskonda ning mis tõmbavad teda töötama mõnes muus kohas (Bailey, Kurland, 2002). Üks mõõdetavamaid kasusid on kindlasti rahasääst. Keskmiselt säästab USA-s kaugtöötaja aastas 4000 dollarit ja seda kõigi eluvaldkondade pealt: kütus, tollimaksud, ühistransport, parkimine, autohooldus, väljas söömine, kohvi ja esindusriiete hooldus (ost, keemiline puhastus jne). Tänu kaugtööle saab töötaja vähendada elamiskulusid, kuna ei pea elukohta valima otseselt vastavalt tööle USA tööandjad saavad säästa poole kohaga kaugtöötaja pealt rohkem kui 11 000 dollarit aastas. Tööandja säästab tänu kaugtööle järgmiste tahkude pealt (Analytics, 2017):

- suurenenud produktiivsus,
- vähenenud kulu kinnisvarale,
- vähenenud tõenäoline töölt puudumine,
- töötaja teeb vabatahtlikult rohkem tööd,
- ruumide optimeerimine,
- vähenenud tehnoloogiakulud,
- vähenenud või olematud parkimis- ja/või transporditoetused,
- vähenenud paberikasutus ja vajadus hoiustamispinna järele.

Rahasääst ilmneb ettevõttel ka kodukontorisse panustades. Isegi kui tööandja maksaks kõik kulud, mis kaasnevad töötajal kodukontori loomisega, oleks ettevõtjapoolne kulu sellegipoolest madalam kui ise kontori ülevõlpidamine (Pyöriä, 2011, lk 393). Kui tööandja võimaldab või pakub paindlikke töövorme töötajale väljaspool lepingut ehk n-ö lisaks, siis on töötaja n-ö teene võlgu ning suureneb tõenäosus, et töötaja pingutab tulemuste nimel rohkem (De Menezes & Kelliher, 2017, lk 1054). Kuna kaugtöötamine vähendab töötaja kulutatud aega tööle minekuks ja naasmiseks, ning tööandjal vähendades koosolekutele kuluvat aega. (Analytics, 2017) Aeg, mida saab

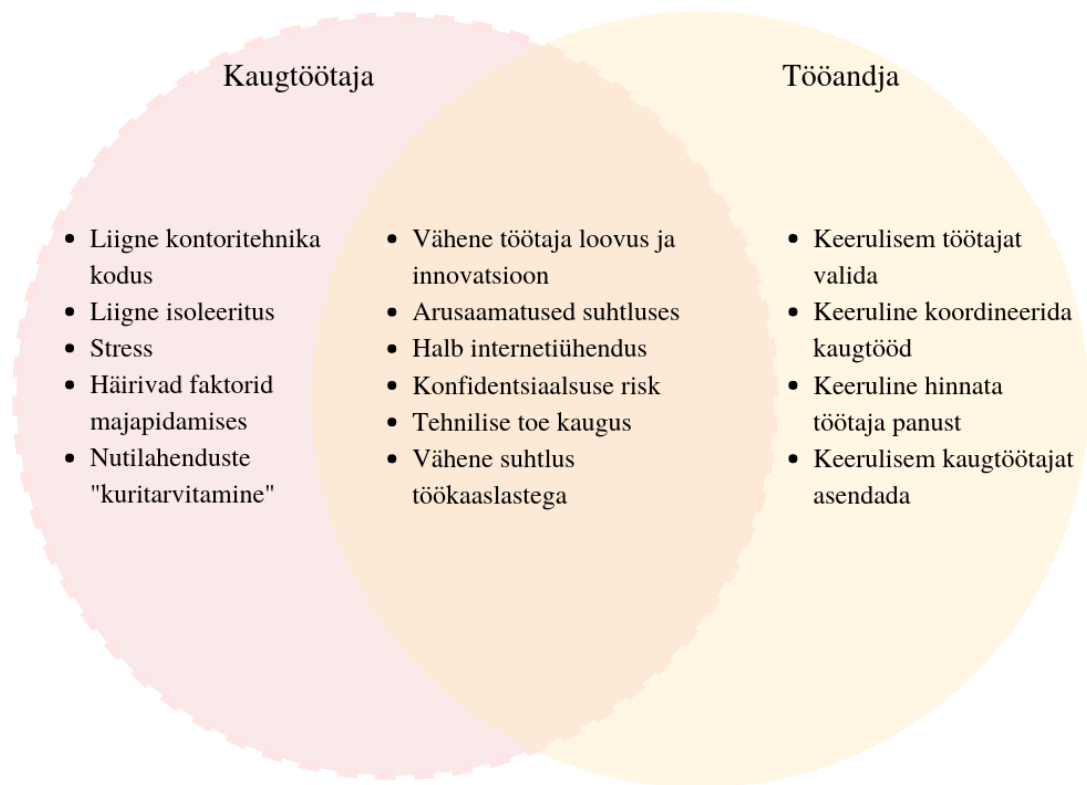
kaugtöolahenduse juures produktiivsemalt kasutada, annab märgatavat kasu. Tänu lisandväärusena pakutud paindlikule töö võimalusele tõstab see suure tõenäosusega tööandja väärtust töötaja silmis.

Töötaja jaoks vähendab kaugtöö eraelu ja töö vahelist konflikti ning võib hästi mõjuda ka töötaja tervisele. Kaugtöötajal on suurem võimalus veeta pere, laste ja sõpradega rohkem aega, tõsta elukvaliteeti ning panustada rohkem aega hobidele ja kõrvalprojektidele. Ühtlasi saab hoolitseda paremini lähedaste või teiste ülalpeetavate eest. Samuti võib kaugtöö mõjuda hästi töötaja tervisele, kuna töötajal on rohkem aega tegeleda füüsiliste tegevustega, võimalus süüa tervislikumat, vähendades stressi, suurem võimalus hoolitseda terviseprobleemide või erivajaduse eest, luua endale mugav ja ergonoomiline tööruum just oma vajadustest lähtuvalt. Kaugtöö pakkumine annab töötajale võimaluse töötada ja tööandjal võimaluse palgata töötajaid geograafiliselt laiemas piirkonnas. Kaugtöö aitab töötajal leida tööd ebasoodsates majanduslikes piirkondades või vähendada maapiirkondades vajadust karjäärivahetusele. Töötaja ei pea olema kõrgelt kvalifitseeritud mitmel erialal, juhaks kui piirkonnas töö otsa lõppeb. (Analytics, 2017) Kui ettevõtte pakub kaugtöövõimalust, on ettevõttes töötamiseks valmis uued inimesed ning see motiveerib ka juba tööl olevaid töötajaid ning muudab ettevõtte kuvandit positiivsemaks (Pyöriä, 2011, lk 394). Sellega kaasnevalt saab ettevõtte tänu kaugtööle vähendada tööjõupuudust ja aeglustada „talentide” äravoolu ettevõtetest (Analytics, 2017). Kaugtöö sobib inimestele, kes on kõrgelt kvalifitseeritud ning soovivad paremini oma aega ise juhtida ja teha tööd kontorist eemal ning see juures elades piirkondades, kus on raske tööd leida, ning ettevõtetele, kel on raske professionaalset tööjõudu leida.

Töötamine kontorist ei pruugi kõigile sobida. Kaugtöötamise hüve töötaja jaoks on võimalus põgeneda kontoritööl tekkivast ebameeldivast survest ja asendada see vähemate häirivate faktoritega ja liigse kontoripoliitikata koduga ning tööandjale annab lahendus võimaluse keskenduda rohkem tulemustele kui töötaja kohalolule (Bailey, Kurland, 2002; Analytics, 2017) Lisaks tänu kvaliteetsetele ja kiiretele nutilahendustele, nagu nutitelefonid ja tahvelarvutid, on kaugtöötajal võimalus teha tööd mugavalt kohta valimata ning selle juures säilitades ka produktiivsust (Messenger, Gschwind, 2016). Kontoris töötamise alternatiivina toimib kaugtöö väga hästi, kuna tänapäevased

lahendused lubavad töötada peaaegu kus tahes, võimaldades töötajatel efektiivsemalt töötada.

Lisaks kõigele suurendab kaugtöö loovust. Innovatsioon ja loovus on kaugtööd kasutades soodustatud, seda tänu töötaja võimalusele kasutada vastavalt oma vajadustele selleks sobivaid vahendeid või kohti. Samas tuleb meele pidada, et kui töö nõuab innovatsiooni ja loovust, on see kergem tekkima, suheldes pigem teiste inimestega, kui olles üksi isoleeritult kodus. (Croner-i Ltd, 2017; Analytics, 2017) Seega kaugtöö küll võimaldab suuremat loovust, kuid võib mõjuda sellele ka negatiivselt vähendades kollektiivset suhtlemist töötajate vahel.



Joonis 3. Kaugtöö puudused võrreldes tavatööga tööandja ja töövõtja seisukohast.. (autori koostatud, allikate Picu, Dinu, 2016, lk 198; Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, Gloet, 2016, lk 214; Croner-i Ltd, 2017; Messenger, Gschwind, 2016; Huws *et al*, viidatud Bailey, Kurland, 2002; Groen, van Triest, Coers, Wtenweerde, 2018 põhjal)

Samas ei saa mainimata jätta nii töötaja kui ka tööandja probleeme seoses kaugtööga (joonis 3). Tööandja jaoks on keerulisem valida kaugtöötajat kui tavatöötajat, kus töötaja jälgimine ettevõttes on lihtsam. Samuti võib suurema tõenäosusega tekkida arusaamatusi suhtlemises ja suhtlemise limiteerituse tõttu ka silmast silma kohtumistes, mis omakord oleksid head arusaamatuste likvideerijad. (Picu, Dinu, 2016, lk 198). Palgates kaugtööle inimese, kellega puuduvad varasemad töökokkupuuted, on keeruline ennustada tulemusi ning neid vajaduse korral ka suunata. Kui sobiv töötaja leitud, tuleb luua töökeskkond, mille juures võib ettevõtja olla seaduse järgi vastutav töötaja töökoha füüsilise olukorra suhtes (Groen, van Triest, Coers, Wtenweerde, 2018). Kodukontor ei sobi kõigi majapidamisse ning kodus töötades võib kiiresti tekkida üksikust sülearvutist nii arvuti, printeri, skänneri kui ka dokumentide „ladu“. Selline muutus vajab ruumi ning väiksemate kodude puhul pole see alati sobiv variant (Croner-i Ltd, 2017). Kontorilahenduse leidmine peab olema mõlemapoolne kompromiss, alati ei saa arvestada töötaja võimalusega kodus töötada, ning tuleb ka kaaluda teisi võimalusi.

Kaugus põhikontorist toob esile ka muid probleeme. Näiteks võib kaugtööle negatiivset mõju avaldada ka probleemne internetiühendus, mis omakorda vähendab töö produktiivsust (Picu, Dinu, 2016, lk 198). Tekib ka tööandja risk konfidentsiaalsuse pinnal – kas ettevõtte dokumendid on piisavalt hästi kaitstud ega jõua konkurentide kätte. Lisaks pärsib kaugtööd ka olukord, kui on vaja tehnilist tuge, kuid kuna töökoht asub kaugemal, siis võib olukorra lahendus võtta lisa-aega. (Croner-i Ltd, 2017) Kaugus kontorist muudab kaugtöötaja suhtluse ebakindlamaks ja puudulik suhtlus teistega võib mõjutada töö efektiivsust. Negatiivseteks faktoriteks võivad olla näiteks kaugtööga kaasnev stress ja sotsiaalne isoleeritus. Selleks, et kaugtöö oleks tõhus ja efektiivne ning oleks võimalik vältida võimalikke negatiivseid faktoreid, tuleks ettevõttel kaugtöötajat sotsiaalselt toetada nii üldises mõttes kui ka personaalselt. (Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, Gloet, 2016, lk 214) Liigne isoleeritus võib olla probleemiks juhul, kui töötaja ei ole üksi töötades õnnelik ning sooviks enda ümber näha teisi inimesi ja tegevust. (Croner-i Ltd, 2017) Lisaks võib töötaja sotsiaalse suhtluse puudumine tekitada lõpuks ka madala moraali tunde (Picu, Dinu, 2016, lk 198). Väga oluline on põhjalikult kaaluda, kes sobib kaugtööks ja kes mitte, kuna ühele töötajale võib kaugtöö iseloom sobida, kuid teise puhul anda negatiivse tulemuse.

Kodu pole alati kõige parem koht töötegemiseks. Majapidamises võib esineda häirivad faktoreid, mis võivad kaugtöötajat häirida tema tööle keskendumisel (Picu, Dinu, 2016, lk 198). Tänapäevased nutilahendused aitavad meil küll teha tööd kus tahes, kasutades tahvelarvutit ja nutitelefoni, kuid ühtlasi jääb vähemaks aega, mis on inimesel mõeldud üksnes eraelu jaoks, kuna töö- ja eraelu on omavahel põimunud. See kõik toob endaga kaasa uusi võimalusi, kuid ka uusi raskusi. (Messenger, Gschwind, 2016) Kuigi nutilahendused on head mugavaks töötegemiseks, tuleb mõista nendega kaasnevat probleemi ajajuhtimisel.

Tööandja jaoks on probleem ka kaugtöö juhtimine. Kaugtöö koordineerimine on keeruline ning selle kõige arendamiseks võib ettevõtjal huvi puududa (Huws et al, viidatud Bailey, Kurland, 2002 vahendusel). Paljudes olukordades on raske hinnata kaugtöötaja tegelikku produktiivsust ja tööviljakust, mõnel puhul on võimalik rakendada virtuaalset jälgimist, kuid see vähendab töötajapoolset autonoomsust ning seetõttu võib kaugtöö väärtus ettevõtja jaoks kahaneda. (Groen, van Triest, Coers, Wtenweerde, 2018; Picu, Dinu, 2016, lk 198) Samuti on tööandjal kaugtöötajat raskem asendada kui kontoris töötavat töötajat (Croner-i Ltd, 2017). Kaugtööga kaasneb tööandja jaoks hulk riske, kuid ometi neid riske võetakse, et saada parim võimalik tulemus mis oleks nii tööandja kui töötaja vaatest kõige mõistlikum.

Negatiivsete külgedega hakkama saamine nõuab teadlikke otsuseid. Hea näide on Soomes tegutsev Siemens, kes pakkus esimesi kaugtöövõimalusi juba 1990. aastal. Igale kaugtöötajale jäeti kontorikoht siiski alles ja neil ei lubata kaugtööd teha rohkem kui kolm päeva nädalas, et kaugtöötajatel jääks alles sotsiaalsete suhete stabiilsus. (Pyöriä, 2011, lk 394) Uuringud näitavad, et kui kaugtöötajal on ettevõttepoolne sotsiaalne tugi olemas, paraneb ka rahulolu tööga ja väheneb sotsiaalne pinge. (Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, Gloet, 2016, lk 213) Tänapäeva lahendused annavad piiramatult võimalusi ning töö tegemise viis on pidevas muutuses. Nende võimaluste juures peab töötajal olema piisavalt tugev ja toetav struktuur ning töötaja peab olema teadlik sellest, kuidas mitte matta eraelu töösse. (Messenger, Gschwind, 2016). Tänapäeva tehnilised lahendused annavad võimaluse töötada uutmoodi kuigi uued lahendused toovad endaga kaasa uusi võimalusi, tuleb nende juures märgata ka ohte.

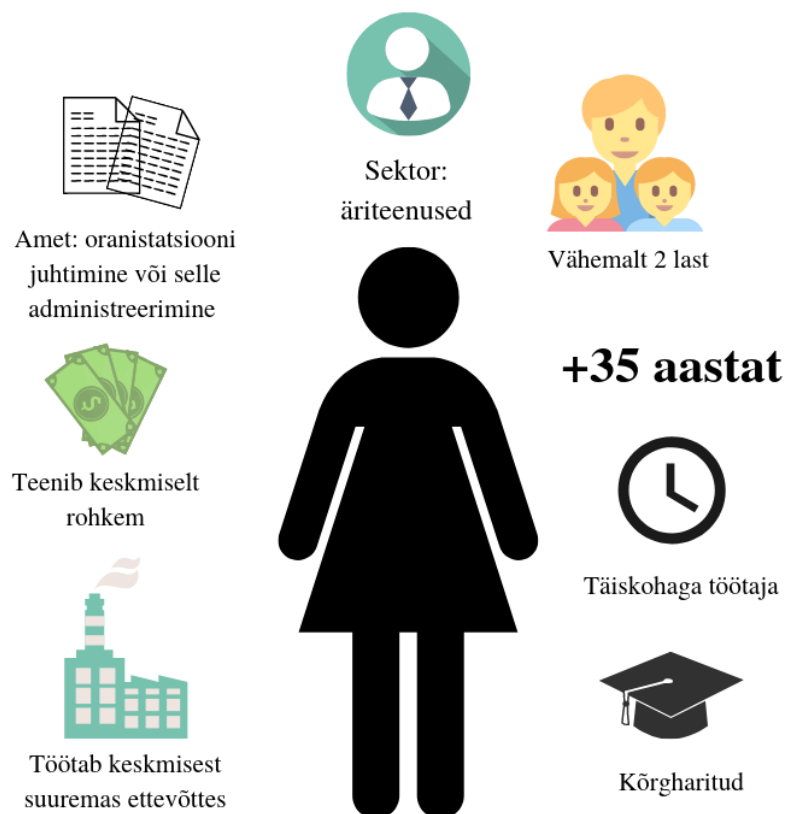
Vaatamata negatiivsetele külgedele, eelistavad töötajad teha paindlikku tööd. Infotehnoloogia areng ja selle laialdasem kasutamine töökeskkonnas on tinginud inimeste tööalases käitumises aina suuremaid muutuseid. Eelistatakse tööd teha aja- ja kohapaindlikult. Eurofoundi uuringu järgi on lausa 86% vastajate jaoks oluline või väga oluline kohapaindlik töö ning 79% jaoks oluline või väga oluline ajapaindlik töö. (Eurofound, I. L. O. 2017, lk 9) Tööandja jaoks on oluline pakkuda töötajale paindliku töö võimalusi, kuna tänu sellele on suurem tõenäosus töötajaid hoida. BITKOM-i uuringus väitsid 80,7% tööandjatest, et soovivad olla peresõbralikud ettevõtted, millele aitab igati kaasa kaugtöövõimaluse pakkumine (Pfisterer et al 2013, viidatud Eurofound, I. L. O. 2017, vahendusel). Kohapaindlikkus on töötajate poolt enim soovitud lisaväärtus töö juures ning ka tööandjad on valmis sellele vastu tulema.

Viimaste aastatega on muutunud enamjaolt kaugtööd tegeva töötaja sugu. 2015. aastal võis väita, et nii USA-s kui ka Euroopas on kaugtööd tegevaks töötajaks enamasti pigem mees (Picu, Dinu 2016, lk 201). Seda näitab ka 2000. alguses Soomes läbi viidud uuring, kus oli enamasti kaugtöötajaks kõrgema sissetuleku ja haridusega mees (Luukinen, viidatud Bailey, Kurland, 2002 vahendusel) Uuringud näitavad, et kaugtööd teeb suurema tõenäosusega inimene, kes on kõrgharidusega (neist 55% teeb kaugtööd), seevastu madalama haridusega inimestest vaid 26% (Jones, 2015). Ning meeste ülekaalu põhjuseks kaugtöös võis olla asjaolu, et kaugtööd soosivad töökohad olid suurema tõenäosusega meeste poolt täidetud (nt inseneriteadused, IT jne) (Picu, Dinu 2016, lk 201) Uuemas raportid näitavad USA-s muutust ning viimaste aastatega on esile kerkinud naised, moodustades USA-s kaugtööd tegevatest inimestest 52%. Sellest võib järeldada, et kaugtöö on aina enam „emade” tegevus ning meeste kõrval on kaugtöötavate naise osakaal aina tõusmas. (Analytics, 2017). Üldiselt võib öelda, et meessoost kaugtöötajad on äriteenuste sektori töökohtadel ning naissoost kaugtöötajad töötavad kontoritööl. Siiski lõplikult otsustab ettevõttejuht seda, kes on võimeline tegema kaugtööd ning kelle tööülesanded seda niivõrd ei võimalda. (Bailey, Kurland, 2002). Sellest võib järeldada, et kõrgemalt haritud töötajad on tööandja jaoks usaldusväärsemad ning tööandja teeb tihedamini nende kaugtöötamise kasuks otsuse.

Kaugtöötajad teenivad keskmisest rohkem. USA-s teenib kaugtöötaja aastas keskmiselt 4000 dollarit rohkem kui mittekaugtööd tegev töötaja ning nende hulgas on rohkem töötajaid, kes teenivad üle 100 000 dollari aastas. (Analytics, 2017) Kõigist USA töötajatest 72% ei tee kaugtööd, kuid neist, kes on kaugtööl, teevad veerand seda rohkem kui 10 päeva kuus ja keskmiselt teevad kaugtöötajad kaugtööd kuus päeva kuu jooksul. 2015. aasta uuringust selgub ka, et suurema sissetulekuga inimestest teevad 52% kaugtööd ja madalama sissetulekuga 26%. (Jones, 2015) Vanuseliselt on kaugtöötaja enamasti üle 35-aastane. Näiteks kui kuni 34. eluaastani on suurem osakaal tavatöötajaid, siis pärast 35. eluaastat hakkab see muutuma ning järgnevates vanusegruppides teevad töötajad rohkem kaugtööd kui tavatööd (Analytics, 2017). Siin on sarnasust märgata ka kümme aastat tagasi tehtud uuringuga, kus tuli välja, et keskmine kaugtöötaja on 39-aastane (Gajendran, Harrison, 2007). Kaugtöötajad on keskmiselt kõrgema palgaga ja üle 35-aastane, mis on püsinud muutumatult viimased kümme aastat.

USA kaugtöötajate hulgas on enim töötajaid, kes on seotud juhtimistööga (16%), järgnevad kontori- ja administreerivate tegevuste tugi (14%), müügitöö (13%), äri- ja finantsvaldkond (9%), seega veidi üle poole (52%) kaugtööd tegevatest inimestest tegelevad kas organisatsiooni juhtimise, juhtimise administreerimise või müügiga (Analytics, 2017). Võrreldes kümne aasta taguse ajaga on jäänud olukord samaks. Keskmine kaugtöötaja oli ka toona juhtival positsioonil ning järgnesid spetsialistid IT-, müügi- ja turundusvaldkonnas, kes kokku moodustasid üle poole (57%) kogu kaugtöötajate hulgast (Gajendran, Harrison, 2007). Valdkondlikult, on osad ettevõtted eesrindlikud pakkuma oma töötajatele kaugtöövõimalust. USA-s on äriteenuste sektoris kaugtöötajate hulk kõige suurem, jäädes veidi alla viiendiku (17%). Tervishoiu- ja rahandussektor moodustub vastavalt 12% ja 10%. Võrreldes aga kaugtöötajate osakaalu kogu tööjõust esineb kaugtööd kõige sagedamini juhtimises, põllumajanduses, kinnisvaras, info- ja kaevandustööstuses. Peab tõdema, et IT-ajastu muudab töökohtade iseloomu igas tööstusharus. (Analytics, 2017) Äriteenuste sektoris töötab küll iga viies kaugtööd tegev inimene, kuid võimalus teha kaugtööd on tõenäoliselt suurim juhtimises ja põllumajanduses. Kaugtööd saavad endale võimaldada eelkõige need inimesed, kes töötavad organisatsiooni juhtivatel või administreerivatel kohtadel ning see trend pole viimase kümne aasta jooksul eriti muutunud.

Lisaks valdkonnale on märgata seost kaugtöötava inimese ja tema laste arvu vahel ning samuti auto omamise suhtes. Euroopas on suurema tõenäosusega kodus töötajaks kahe või enama lapse vanem, sarnasust on näha ka Eestis (Eurostat. 2019). Uuringud näitavad, et emad, kellele pakutakse paindliku töötamise võimalust, on rohkem rahulolevad (Ezra, Deckman 1996). Lisaks on märgata, et kaugtöötaja omab enamasti autot ning eelistab seda teiste transpordivahendite seas. Auto eelistamise üks põhjuseid on see, et kaugtöötaja töötab tavatöötajaga võrreldes pigem kõrvalistes linnavälistes ja ebasoodsate ühendustega kohtades. (e Silva, Melo, 2018 lk 158). Kaugtöötajal on enamasti rohkem lapsi ning ta elab suurema tõenäosusega raskema ligipääsetavusega kohas ning seetõttu omab ka autot. Eeltoodud kirjelduse järgi on keskmine kaugtöötaja (joonis 4) üle 35-aastane naine, kel on vähemalt kaks last, kes on kõrgharitud ja töötab äriteenuste sektoris juhtival või ettevõtet assisteerival kohal, on täiskohaga kaugtöötaja ja teenib keskmisest rohkem.



Joonis 4. Kaugtöötaja profiil (autori koostatud Analytics, 2017; Jones, 2015 põhjal)

Vastavalt suurusele eristuvad ka kaugtööd pakkuvad ettevõtted. Suurema tõenäosusega pakuvad kaugtöövõimalust suuremad ettevõtted. USA-s on üle 500 töötajaga ettevõttes üle kahe korra suurem tõenäosus teha kaugtööd kui alla 100 töötajaga ettevõttes. Ning tööandjad annavad võimaluse teha kaugtööd neli korda suurema tõenäosusega täiskohal töötavale töötajale kui poole kohaga töötajale. (Analytics, 2017). See võib tuleneda suuremate ettevõtete pingutustest motiveerida töötajaid rohkem kuna neil on tööjõuprobleemid tugevamalt tunda.

Kaugtöö tegemine sobib eelkõige sõltumatutele töökohtadele. See mõjub positiivselt töökohtadele, kus tuleb kasutada loomingulisi probleemilahendamisoskusi, et vastavalt inspiratsioonile ja vajadusele oleks võimalus töötada võimalikult paindlikult. (Pyöriä, 2011, lk 394) Samuti sobib see töödeks, mis vajavad rahu ja keskendumist ehk need on tööd, mille produktiivsus ja korraldus on kõige parem olukorras, kui töötaja saab ise paika panna igapäevarütmi ning olla kaugel rahvarohkest kontorist, kus võib olla väga palju ebavajalikke segamisi. Lisaks avaldab kaugtöö positiivset mõju uue toote arendamise tulemuslikkusele, samas näiteks paindliku tööaja pakkumine mõjutab samu protsesse vaid kaudselt (Coenen, Kok, 2014 lk 574). Samuti peab meeles pidama, et kaugtöö ei vaja alati sidevahendeid. Vahel võib interneti lahtiühendamine muuta töö produktiivsemaks, pidev e-kirjade voog ja muud suhtlusvahendid võivad tugevasti häirida loovat tööd. (Pyöriä, 2011, lk 394) Kaugtöö kasutamine on eriti soodustatud töökohtade puhul, mis vajavad loomingulist lähenemist ja inspiratsiooni.

Kaugtööks sobiv keskkond võib oleneda suuresti nii töötaja personaalsetest eelistustest kui ka töö iseloomust. Luues kaugtööks sobivat keskkonda, on vaja mõista, kuidas keskkond saaks lahendada kaugtööga seotud võimalikke probleeme. Samuti tuleb analüüsida, millised on põhjused, miks eelistatakse kaugtööd kontoritööle, ning tegurid, mille järgi valitakse sobivat kaugtöö kohta. Et mõtestada lahti kaugtöötaja jaoks vajalik keskkond kasutatakse PEST-mudelit (lisa 2). Mudeli alusel jagatakse eelnevalt mainitud tegurid nelja kategooriasse : poliitilisene, sotsiaalne, majanduslik ja tehnoloogiline keskkond. Kõige enim mõjutab kaugtööks sobivat kohta sotsiaalne ja majanduslik keskkond. Samuti on kokkuvõtlikult pandud kirja olulisemad tunnused kaugtöö juures mis ka mõjutavad nii töötandja kaugtöö pakkumist (lisa 3) kui ka kaugtöötaja kaugtöötamist (lisa 4).

Tänu kaugtööle väheneb looduskeskkonna saastatus, aja- ja rahakulu ning suureneb töötajate võimalus oma aega paindlikumalt töö- ja eraelu vahel jagada. Suuremad ettevõtted pakuvad rohkem kaugtöövõimalusi kui väiksemad. Üldiselt teenivad kaugtöötajad keskmisest enam, neil on keskmisest kõrgem haridus, nad on enamasti üle 40-aastased ning on juhtivatel kohtadel. Tööandjad võimaldavad aina enam oma töötajatele paindlikumat tööd ning ka töötajate jaoks on see oluline väärtus, mida tööandja saab pakkuda.

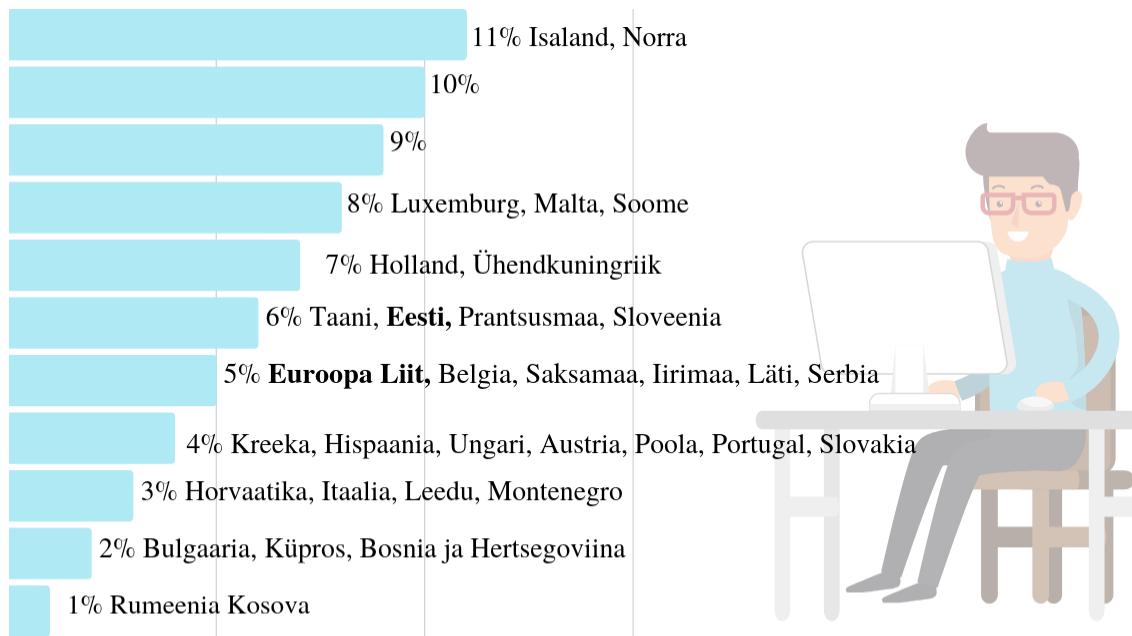
2. KAUGTÖÖ RAKENDAMISE UURING LÄÄNERANNA VALLAS

2.1. Kaugtöö olukord Eestis ja Lääneranna valla tutvustus ning kaugtöö uuringu metoodika

Teooriaosas oli vaatluse all kaugtöö ajalugu USA-s ja Euroopas, selle trendid ning liigid. Järgnevas peatükis tuuakse välja kaugtöö Eesti kontekstis võrreldes Euroopaga. Samuti vaadeldakse lähemalt Lääneranna valla senist kaugtöö olukorda ning seonduvaid proovikivisid. Lisaks tehakse ülevaade töös kasutatavast metoodikast, selle etappidest ja sisust.

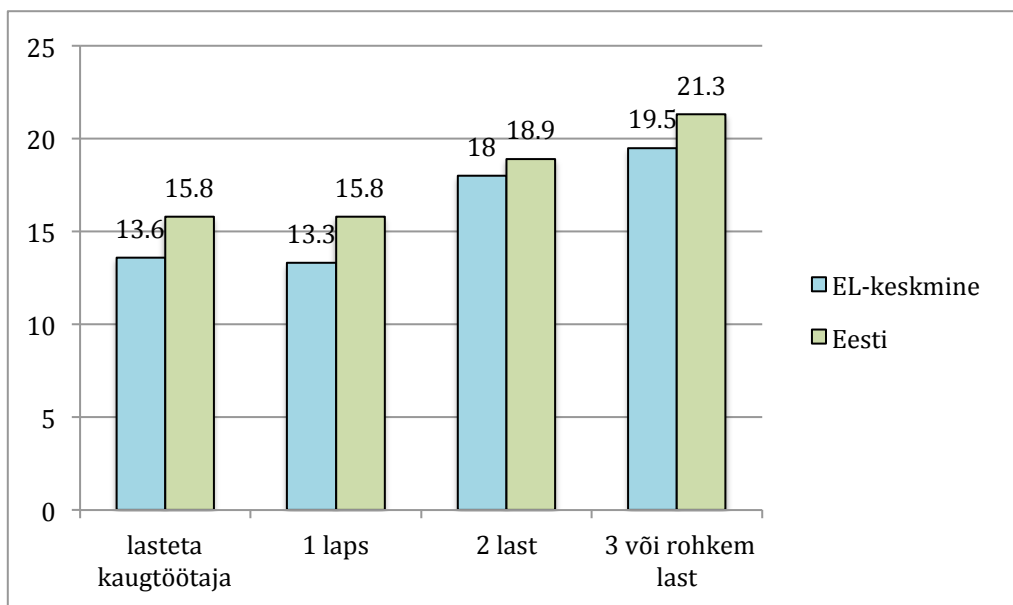
Võrreldes USA-ga ei ole Euroopas kaugtöö niivõrd levinud. 2018. aasta seisuga oli Euroopas töötajaid, kes töötasid vähemalt ühel päeval nädalas kodus, 10% ning töötajaid, kes töötasid kodus igapäevaselt või peaaegu igapäevaselt, oli 5% (joonis 5), kuid samas töötajaid, kes kunagi ei tööta kodus, vaid 25% (Eurostat, 2018). See näitab, et kaugtöö praktika oli küll levinud, kuid kaugtöö tegemine oli enamasti väikese sagedusega.

Euroopas on kaugtöö tegemise näitajad küllaltki varieeruvad. Eesrindlikumad riigid kaugtöötajate hulgas, kes töötavad enamasti kodus, olid Island ja Norra. Eesti näitaja kaugtöö suhtes oli üle keskmise ning jäi pingereas üheksandale kohale. (Eurostat, 2018) Sellest lähtuvalt võib öelda, et kaugtöökultuur on rohkem levinud Skandinaavia riikides kui lõuna pool.



Joonis 5. Enamasti või alati kodus töötavate kaugtöötajate osakaal riigiti (autori koostatud, aluseks Eurostat, 2018)

Kaugtöö tegijate perekonnakoosseisus on näha sarnasusi Euroopas ja Eestis. Nii nagu Euroopas, oli ka Eestis suure tõenäosusega kaugtöö tegija vanem, kellel oli laps või lapsed. Võrreldes protsentuaalseid osakaalusid (joonis 6) on Eesti puhul näha veidi kõrgemaid tulemusi, see võib omakorda tuleneda sellest, et Eesti on Euroopa keskmisest kaugtöölevikust eespool. Selle põhjal võib öelda, et Eestis on Euroopa keskmisest paremad kaugtöötingimused ja kaugtöökultuur rohkem levinud või on meil suuremad takistused käia igapäevaselt kontoris kohapeal tööl.



Joonis 6. Kodust töötavate vanemate (vanuses 15–64) protsentuaalne osakaal nende laste arvu järgi (allikas: Eurostat, 2019)

Töö käigus analüüsiti organisatsioone, mis pakuvad Eestis kaugtööd, ning võrreldi neid nende töötajate arvu alusel. Kaks aastat on Targa Töö ühing välja andnud kaugtöötegija märgist. Selle aja jooksul on saanud märgise 82 organisatsiooni ning 72 puhul oli võimalik leida internetist töötajate arvu. Seega kasutati võrdluseks (tabel 3) kõigist organisatsioonidest, kes oli saanud kaugtöötegija märgise, 88 protsenti organisatsioonidest.

Tabel 3. Organisatsioonide Eestis ja märgise „Kaugtöö tegija“ saanud organisatsioonide võrdlus. Autori koostatud (Allikad: Targa Töö ühing, *n.d.*; Statistikaamet. *n.d.*)

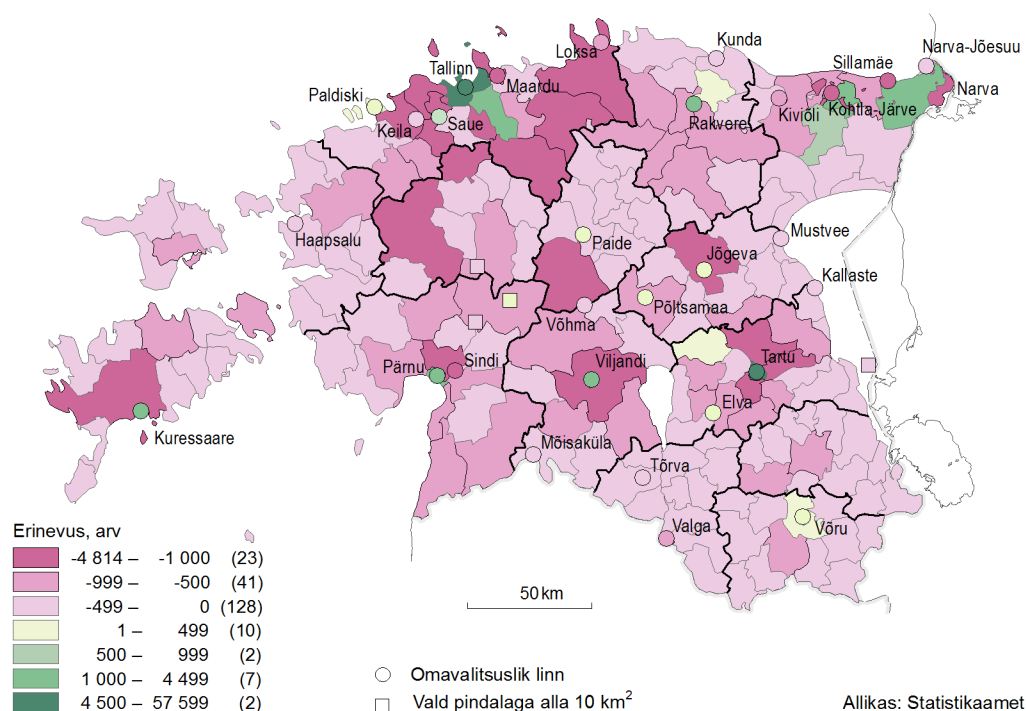
Ettevõtte suurus	Töötajate arv	Ettevõtete arv Eestis 2019 aastal	Ettevõtete osakaal protsentuaalselt kõigist ettevõtetest	Ettevõtete arv kaugtöö tegija märgisega	Protsentuaalne osakaal kõigist märgise saanud ettevõtetest	Kaugtöö pakkumise osakaal kõigist ettevõtetest
Mikro	kuni 10	123744	94%	19	26,4%	0,02%
Väike	kuni 50	6548	5%	17	23,6%	0,26%
Keskmine	kuni 250	1172	0,9%	22	30,6%	1,88%
Suur	Rohkem kui 250	186	0,1%	14	19,4%	7,53%
Kokku		131650	100 %	72	100%	

(Allikas: autori koostatud Targa töö ühing, *n.d.*; Statistikaamet. *n.d.* põhjal)

Nii nagu USA-s, oli ka Eestis märgata kaugtöö pakkumise erisust ettevõtte suuruse põhjal. Sarnaselt USA-ga oli suurem tõenäosus kaugtööd teha suuremates ettevõtetes (Analytics, 2017). Sarnast trendi on märgata ka Eestis – ettevõtte, kus on tööl kuni 50 inimest, on väiksema tõenäosusega kaugtöö pakkuja kui keskmine või suurettevõtte. Vahe mikro- ja väikese ettevõtte vahel on ligi kümnekordne. Samas võib seda tulemust mõjutada ka mikroettevõtete vähene teadlikkus kaugtööst või kaugtöömärgisest. Mikroettevõtted ei pruugi kohapaindlikkust ja märgise vajalikkust tähtsaks pidada, kuna märgise taotlemine oli kõigile vabatahtlik. Samas näitasid tulemused ettevõtete teadlikkust ja paindlike töövormide väärtustamist ning tulemuste põhjal võib oletada, et suurettevõtted väärtustavad rohkem ja peavad oluliseks pakkuda paindlikkust oma töötajatele.

Silma jäi suur riigiametkondade ja avalik-õiguslike organisatsioonide osakaal. 72 organisatsioonist on 15 riiklikud (Targa Töö ühing, *n.d.*). Seega on iga viies kaugtööd pakkuv organisatsioon riiklik. Nii võib öelda, et riigiasutused on väga eesrindlikud, pakkudes kohapaindlikku tööd.

Inimesed on koondunud Eestis tõmbekeskustesse ja linnadesse. Uuringud näitavad, et päevasel ajal tõuseb inimeste arv linnades ja alevites 109 000 inimese võrra. See on tingitud asjaolust, et töökohad on koondunud linnadesse ning samas on seal ka suuremad õppimisvõimalused. Kui vaadata Eesti pendelrännet, siis suuresti on linnade päevarahvastik pärit linnu ümbritsevatelt aladelt. Inimesed elavad tõmbekeskuste lähedal ning sõidavad keskustesse hommikul tööle (joonis 7). (Valgma, 2018) Kui vaadata keskustest kaugemale jäävaid piirkondi, siis nendes märgatavalt suurearvulist pendelrännet päevaseks ajaks keskustesse ei toimunud. See võib tingitud olla ka madalast rahvastikutihedusest, mistõttu ei ole muutused arvuliselt nii suured.



Joonis 7. Öö-ja päevarahvastiku muutus omavalitsusüksustes, 2016. (allikas: Valgma, 2018)

Pärnumaa ja Lääneranna valla puhul on märgata, et Pärnu maakonna vallad on põhiliselt maalised piirkonnad, mida iseloomustavad hajus asustus, kus on näiteks väiksemad alevikud, külakeskused, elamu-ja suvilapiirkonnad (Pärnu maavalitsus, 2018, lk 39). Hajus asustus ja rahvastiku vähesus on toonud omakorda kaasa probleemid teenuste osutamisega, see on tingitud olukorrast, kus piirkonnas pole piisavalt kohapõhiste ettevõtete jaoks kliente. Taoline asjaolu võib veelgi mõjutada elanike lahkumist piirkonnast Pärnu maavalitsus, 2018, lk 31). Maapiirkonnad on sattunud oma hajusa asustusega silmitsi probleemiga, kuidas hoida elanikke ja elamisväärsset keskkond, kui ettevõtluse jaoks pole piirkond atraktiivne.

Lääneranna vald on loodud haldusreformi järel nelja valla liitmisel: Hanila, Koonga, Lihula, Varbla. Pärast uut haldusreformi on piirkonna tõmbekeskuseks Pärnu ning Lääneranna vald jääb maakonnapiirile, jäädes tõmbekeskusest üsna kaugeks. Vallas oli 2018. aasta jaanuari seisuga 5382 elanikku. Lääneranna valla keskuseks on Lihula linn, mis asub Tallinnast 110 km ja Pärnust 56 km kaugusel. Vallale on iseloomulik hõre asustus, samas mitmekesine loodus, mille hulka kuuluvad sood, rabad ja metsad. Valla

territooriumil on ka looduskaitsealad, mille alla jääb 33% valla kogupindalast (1369,8 km²). Vald piirneb läänest ja loodest merega, moodustades 215 km pikkuse mereranna. Vallale on omane ka suur metsamaa ning looduslike alade suur osakaal. (Lääneranna Vallavolikogu, 2018). Lääneranna vald on looduslikult mitmekesine, kuid hõreasustuslik.

Lääneranna valla elanike brutotulu (974,21 eurot) on väiksem kui Eesti keskmine (1310 eurot) (Statistikaamet, 2018 a). Selle põhjused võivad olla näiteks madal kvalifikatsioon, tootmistöö jpm. Lääneranna vallas oli ka rahvastiku tihedus Eesti keskmisest tunduvalt madalam. Kui Eesti keskmine oli 30 inimest ühe ruutkilomeetri kohta, siis Lääneranna vallas oli selleks vaid 4 inimest ruutkilomeetri kohta. (Lääneranna Vallavolikogu, 2018) Sellised näitajad on muutnud valla toimimise problemaatiliseks ning elukeskkonna kvaliteedi tõstmise keeruliseks, kuna vallas pole maksumaksjate näol piisavalt tulusid ning see omakorda aina süvendab ääremaastumist (A. Palusalu, suuline vestlus, 04.12.2018). Piirkonnas on elanikke Eesti keskmisest vähem ning teenitakse enamasti keskmisest madalamat palka, mis omakorda süvendab ääremaastumist.

Lääneranna valla volikogu on mõistnud, et kaugtöö on üheks uueks arengusuunaks. Kaugtöö olulisus toodi välja ka valla arengukavas: valla ettevõtluse arendamise juures on olulisel kohal kiire interneti võimaldamine kogu valla piires, mis omakorda võimaldab valla elanikel teha kaugtööd, suurendab töövõimalusi infotehnoloogia sektoris, aitab võtta kasutusele infotehnoloogiale ja internetile tuginevad uued ettevõtlus- ja koostöövormid. Arengukava tegevuskavas on märgitud kiire internetiühendusega kaugtöökohtade loomine aastateks 2019–2021. Lisaks näeb volikogu, et aastaks 2028 on valda loodud võimalused kaugtöö tegemiseks. (Lääneranna Vallavolikogu, 2018) Sellest võib järeldada, et Lääneranna vald on kaugtööd soosiv ning otsib viise kaugtöö arendamiseks vallas.

Lääneranna vallas oli mitu suvituspiirkonda, mis koosnevad valla ametnike sõnul kokku 36 külast (tabel 4), kus suvilate arv kokku küündib umbes 800 suvila juurde. Suvilaomanik oli keskmisest jõukam ning suure tõenäosusega on neil võimalus teha kaugtööd, kuna töötatakse juhtivatel töökohtadel (A. Palusalu, suuline vestlus, 04.12.2018). Eestis oli kaugtöö ja kodustöötamise juures kõige eesrindlikumad just

juhid (42% juhtidest tegid kaugtööd) ning järgnesid professionaalid, kellest veidi alla 30% tegid kaugtööd (Keskus, s.a., lk 24). Kui arvestada, et leibkonnas on kaks tööelist inimest, oleks nende inimeste maksutulu kandumine Lääneranna valla eelarvesse suureks abiks valla toimetulekule (Statistikaamet, 2018b; A. Palusalu, suuline vestlus, 04.12.2018).

Tabel 4. Suvituskülad piirkonniti

Piirkond	Suvituskülad
Lihula	Saastna, Metsküla, Võigaste, Liustemäe, Meelva, Matsalu, Kirikuküla, Penijõe, Kloostri, Seli, Kelu, Pagasi, Rannu
Hanila	Rooglaiu, Ullaste, Mõisaküla, Kuke, Kõera, Esivere, Voose, Kause, Lõo, Kiska, Rame, Pivarootsi, Nehatu
Varbla	Muriste, Hõbesalu, Paatsalu, Mereäärse, Kadaka, Haapsi, Rannaküla, Matsi, Saulepi, Raespa
Koonga	puudub

(Allikas: autori koostatud, aluseks kogutud andmed)

Töös kasutati uuringu tegemisel topelt-teemandi mudelit (lisa 5). Järgnevalt kirjeldatakse meetodit, selle etappe ja ka töös kasutatud tööriistu. Töös kasutati arendusmudelit „Topelt-teemant“ (*Double Diamond Model*), mida kutsutakse ka kui nelja D mudeliks (*The 4 D Model*) põhjusel, et mudeli iga osa nimetus hakkab D-tähega (*Discover, Define, Develop, Deliver*). Topelt-teemandi mudelit eristab teistest disainmõtlemise mudelitest see, et sellel on visuaalselt kujutatud disain mõtlemisele omaste etappide kitsenemist ja laienemist (Tschimmel, 2012, lk 9).

Disainiprotsessi esimene teemant koosneb etappidest „Avasta“ ja „Kirjelda“. Siinse töö avastamisetapi käigus otsiti erinevaid materjale seoses kaugtööga ja Lääneranna vallaga (tabel 5). Tehti poolstruktureeritud intervjuud, intervjuu küsimuste koostamisel oli võetud põhiliselt aluseks 1.2 peatüki lõpus koostatud tabelid (lisa 2 ja lisa 3). Intervjuud tehti nii Lääneranna vallas suvitava kaugtöötajaga kui ka tööandjaga, kes pakkusid kaugtöövõimalust. Intervjueeritavate valimi moodustasid Läänerannas suvitavad kaugtöötajad eespool mainitud suvitusküladest ning ettevõtted, kes on pälvinud „Kaugtöö tegija“ tunnustuse.

Tabel 5. Lääneranna valla suvitajatele suunatud kaugtöölahenduse arendamise protsess, 1. osa, kasutatavad meetodid (avasta ja kirjelda etapp)

Etapp	Meetod	Infoallikas/valim
Avasta	dokumendianalüüs	Valla/maakonna/riigi arengukava. Riiklikud raportid / Kaugtöö tegija märgise saanud
	teisestel andmetel põhinev uuring	Maaameti kaardikihid, Lääneranna valla keskkonnanõuniku prügiandmed, statistika
	intervjuu	Ettevõtjad, kes pakuvad kaugtööd 5 tk- intervjuuküsimused vt lisa 5
		Kaugtöötavad suvitajad 5 inimest - intervjuuküsimused vt lisa 6
Kirjelda	huvirühmade kaart	vt lisa 8
	persoonad	vt lisad 9–11
	empaatiakaart	vt lisad 12–14
	klienditeekond	vt lisa 15

Ettevõtjate intervjuerimiseks koostati valim „Kaugtöö tegija” märgise saanud organisatsioonide abil. Kõiki Eesti organisatsioone, kes pakkusid kaugtöö võimalust, ei ole võimalik uurida nii sellepärast, et selline info organisatsioonidest pole kättesaadav, kui ka sellepärast, et selline uuring läheks liialt kulukas. Kokku on kahe aasta jooksul (2017 ja 2018) märgise pälvinud 82 ettevõtet (2018. aastal 32 ja 2017. aastal 50). Valiku eesmärk oli jõuda maksimaalse variatiivsuse ni ettevõtete tegevusvaldkonna kui ka suuruse poolest. (Patton, viidatud Õunapuu, 2012 vahendusel) Üks ettevõtetest oli oma suuruse alusel mikroettevõtte, kolm olid keskmise suurusega ning üks oli suur organisatsioon. Tööandjatega tehti viis intervjuud, millest kolm telefoni teel ning kaks silmast silma (tabel 6).

Tabel 6. Valitud ettevõtted intervjuerimiseks

Organisatsiooni nimi	Valdkond	Töötajaid	Intervjuu kestus	Intervjueritava amet
IIZI Kindlustusmaakler AS	kindlustus	104	68 minutit	personalispetsialist
Iglu OÜ	IT, arendus	58	77 minutit	personalijuht
Eesti Töötukassa	tööturu tugiteenused,	867	73 minutit	personali arendusjuht
Big idea grupp	loovagentuur, reklaam	9	33 minutit	osakonnajuht, juhatuse liige
Velström Vallner Tohver OÜ	ärinõustamine	7	43 minutit	juhatuse liige

Järgnevalt uuriti Lääneranna vallas suvitavaid kaugtöötajaid. Kuna ka nende puhul oli üldkogum teadmata ning nende kohta info kättesaamine keerukas, siis kasutati üldkogust valimit. Valimina kasutati mugavusvalimit, kuna tegelikud andmed suvitajate kohta puuduvad ning nende hankimine oleks väga kulukas. Infot Lääneranna valla piirkondade suvitajate seas otsiti mitmel moel. Varbla kandis on loodud aktiivsete inimeste meililist, mille abil saadeti üleskutse uuringus osalemiseks 31 kontaktile, kellest uuringus osalemise nõusoleku andis 20. Varbla kandist intervjueriti 5 inimest (tabel 7). Valik intervjuus osalejate suhtes tehti soo järgi ning jälgiti ka seda, et intervjueritavad ei elaks samades külates. Viiest intervjuust 4 tehti telefoni teel ning 1 silmast silma.

Tabel 7. Varbla piirkonnas intervjueritud suvitajatest kaugtöötajad

Sugu	Vanus	Haridustase	Kaugtöö staaž	Leibkonnas kaugtöö võimalusega töötajate osakaal	Intervjuu liik	Intervjuu kestvus
Naine	40	Magister	15	100% (2)	Telefoni teel	33 minutit
Mees	40	Kesk-eri	10	50% (1)	Telefoni teel	67 minutit
Naine	50	Kesk-eri	15	100% (1)	Silmast silma	181 minutit
Mees	55	Magister	16	50% (1)	Telefoni teel	48 minutit
Naine	41	Doktor	10	100% (1)	Telefoni teel	71 minutit

Hanila ja Lihula kandis ei olnud vallal meililisti, mille kaudu saaks ühendust potentsiaalse suvitajast kaugtöötajaga. Kontakte jagas endine Hanila vallavanem. Hanila piirkonna puhul oli tegemist mugavusvalimiga, täpsemalt lumepallivalimiga. Paraku ei jõudnud töö autor sedakaudu potentsiaalsete kaugtöötavate suvitajateni, kuid suheldes sealsete inimestega tuli välja, et sarnased probleemid kõnetavad ka kohalikku ettevõtjat ja elaniku. Seega jäid kõik intervjueritavad Varbla piirkonda.

Teises ehk kirjeldamisetapis kasutati avastamisetapis kogutud informatsiooni ning püüti mõista kogutut ning tuua sellest välja olulisem info. Töö raames kasutati selles faasis persoonade kirjeldamist, huvigruppide kaarti, klienditeekonda ja empaatia kaarti. Pärast esmase info analüüsi loodi huvigruppide kaart (lisa 8), persoonad (lisa 9–11), empaatiakaardid (lisad 12–14) ning klienditeekond (lisa 15) esmase info põhjal.

Tabel 8. Lääneranna valla suvitajatele suunatud kaugtöö lahenduse arendamise protsess, 2. osa, kasutatavad meetodid (arenda ja vii ellu etapp)

Etapp	Meetod	Infoallikas/valim
Arenda	Ideede genereerimine	„Mõtete fond“, osales 5 suvitajat ja 1 ametnik
	Ideede valik	Kategoriseerimine, meetod sõelumine (lisa 16)
	Prototüüpimine	Teenuse kirjeldused, (prototüüp-reklaam) (lisad 17–27)
	Testimine	Prototüüpide tutvustamine suvitajale (nii lapsega kui ka täisealise lapsega kaugtöötav suvitaja)
	intervjuu	Lääneranna valla vallavalitsuse esindaja
	Prototüüpimine	Valitud idee arendus koostöös piirkonna organisatsioonidega: MTÜ Märjad Käpad, Seiklus partner OÜ, MTÜ Pärnumaa Merepääste, testijaks 9–15-aastaste laste emad
Vii ellu	SWOT-analüüs	Lääneranna vald kaugtöö kohana
	Ettepanekud	Lääneranna vallavalitsusele kaugtöökeskkonna arendamiseks

Teise teemandi etapid olid „Arenda“ ja „Vii ellu“ (tabel 8). Kui intervjuude põhjal olid andmed kindlaks tehtud, valiti problemaatilisem olukord, mida hakati süvitsi uurima. Valiti keskne probleem ning mindi sellega edasi topelt-teemandi mudeli kolmandasse etappi. Lahenduse loomiseks on erinevaid loovmeetodeid. Uurimistöös kasutati idee genereerimise meetodina „Mõtete fondi“, selles osalesid 6 inimest, neist 5 suvitajat ja 1 vallaametnik (tabel 9). Läbi käidi kõik probleemid, mida kohalik omavalitsus saaks mõjutada. Sellest lähtuvalt genereeriti ideid 6 eri probleemi jaoks.

Tabel 9. Idee genereerimises osalenud kaugtöötajatest suvitajate sugu, vanus, suvitusküla

Sugu	Vanus	Suvitusküla
Naine	46	Paatsalu
Mees	48	Paatsalu
Naine	50	Mereäärse
Naine	36	Matsi küla
Naine	36	Hõbesalu

Kõik ideed dokumenteeriti (lisa 16), pärast ideede genereerimist analüüsiti ning moodustati ühiste tunnuste alusel alajaotused. Iga probleemi juures valiti 1–6 ideed, iga alajaotuse juures valiti üks ideedest. Nendest ideedest valiti omakorda maksimaalselt kolm ideed, kasutati sõelumise meetodit (Kallas, 2015). Meetodi juures kasutati kaugtöötavat suvitajat, kes valis ideedest välja kindla arvu ideid, mis teda kõige rohkem

kõnetasid. Ideedest loodi lühikirjeldused ja turundusmaterjalid, mille abil peegeldati ideid suvitajaga, et luua võimalikult täpne ja suvitaja soovidele vastav idee kirjeldus. Seejärel tehti intervjuu valla esindajaga, et saada ideedele hinnang.

Seejärel tehti ideede seas valik ning prototüübiti neist ühte, misjärel testiti seda potentsiaalse kliendi peal. Prototüüpimise eesmärk on luua tulevase teenuse/toote simulatsioon ning selleks kasutati rollimängul põhinevat vestlust. Kuna käesoleva töö raames tehtava arenduse juures ei olnud tegemist tavalise äriühingu, vaid piirkonna arendusega, siis oli topelt-teemandi viimane etapp tavalisest erinev. Neljandas etapis toodi kaugtöö juures välja kohaliku omavalitsuse tugevused ja nõrkused SWOT-analüüsi kaudu. Kohalikule omavalitsusele tehti ettepanekuid, kuidas Lääneranna vallas teha kaugtöötamine suvitajatele veel kasutatavamaks ja mugavamaks.

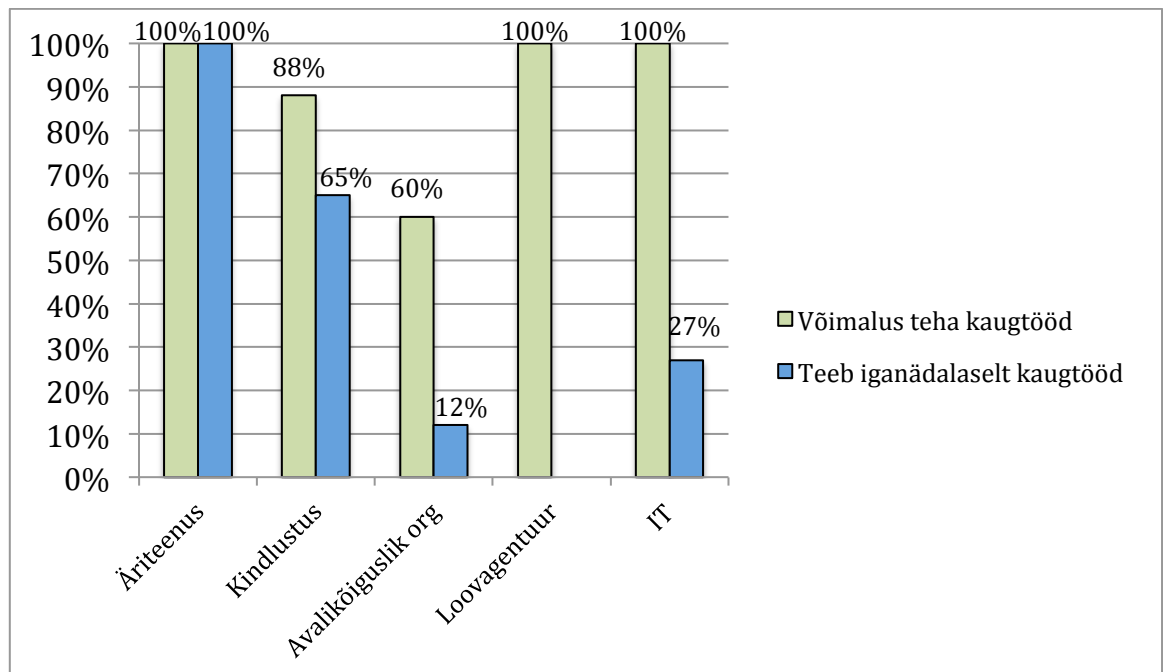
Eestis on kaugtöö levinud, kuid samas on suur osa inimesi, kes on töö tõttu igapäevaselt pendelrändajad. Samuti on näha, et kaugtööd pakuvad eelkõige suuremad ettevõtted. Lääneranna vald on ääremaa, kus oli suur osakaal suvitajatel. Suvitajatel, kes on enamasti jõukamad ja suurema tõenäosusega töötavad juhtivamatel kohtadel, on suur võimalus teha kaugtööd ning seeläbi olla ka potentsiaalne kaugtöötajast elanik Lääneranna vallas. Lääneranna valla kaugtööuuringu meetodina kasutati topelt-teemandi mudelit, mis koosneb neljast etapist ja mille raames tehti intervjuud eri sihtgruppidega.

2.2. Kaugtöö uuringu tulemused

Siinses peatükis tutvustatakse töös aluseks võetud topelt-teemandi mudelit ning selle eri etappe. Samuti antakse ülevaade meetoditest, mida etappide raames kasutatakse, kirjeldatakse andmekogumist ning selle tulemusi.

Tööandjaga tehtud intervjuudes selgus, et ettevõtetes on kaugtöö areng suhteliselt erinevatel tasemetel. Väiksemad ettevõtted on paindlikkust ja kaugtöötamist võimaldanud oma töötajatele ettevõtte loomisest saati. Kahes suuremas ettevõttes on suurem areng toimunud umbes kaks aastat tagasi. Sellest võib järeldada, et väiksemad ettevõtted on olnud juba algusest peale paindlikumad ning suuremates (üle 100 töötaja) organisatsioonides käivad asjad väikese viivitusega, kuid süsteemsemalt. Võimalust

kaugtööd teha ei kasuta aga kõik töötajad (joonis 8). Jooniselt on näha, et kõige aktiivsemalt kasutavad kaugtöö võimalust kindlustusfirma töötajad ning kõige vähem avalik-õigusliku organisatsiooni töötajad.



Joonis 8. Protsentuaalne töötajate osakaal ettevõttes, kes saavad kaugtööd teha ning kes teevad seda pidevalt

Lepingulised suhted olid enamasti (neljal ettevõttel viiest) töötajatega täistööajalised ning tähtajatud (tabel 10). Lepingus oli kaugtöötamine kirjas harvem, kuid enamasti oli see ära mainitud ettevõttesisestes töökorraldusdokumentides. Sellest võib järeldada, et kaugtöötaja on enamasti tööl tähtajatult täiskohaga töölepingu alusel ning kaugtöö ei pruugi olla fikseeritud töölepingus. Enamik tööandjatest oli märganud, et kaugtöö võimaluse pakkumine töötajale on motiveeriv. Seega näitab kaugtöötamise võimaldamine lepinguväliselt ja vastavalt vajadusele tööandjale töötaja suuremat motivatsiooni. Enamasti on ettevõtetes kontrolli aluseks tulemuslikkus stiilis „töö peab tehtud olema“ ning selle automaatseks kontrolliks on kas tähtajad või teised meeskonnaliikmed. Tõmbe- ja tõuketegureid selleks, et teha tööd kontorist väljaspool, on erinevad. Tõuketeguritena toodi välja müra, sagimine ning avatud kontori lahendus, mis kõigile inimestele ei sobi. Tõmbetegurite juures on enamasti kas pikk sõitmine tööle, haigestumine (töötaja ise või tema laps) ning muud perekondlikud põhjused.

Tabel 10. Intervjueeritud ettevõtete vastused kaugtöö kokkuleppe ja lisandväärtuse tekke kohta

Organisatsioon	Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke	Tõmbe ja tõuketegur kaugtööks
Äriteenused	Teenuslepingud, 100% kaugtöö, lepingus ei ole kirjeldatud	-
Kindlustus	Täiskohaga töölepingud, kaugtöö motivatsioonipaketis kirjeldatud, tekitab lisandväärtust mõlemale poolele	müra, häiriv valgustus, õhk liiga külm/soe/kuiv, kontori kaugus kodust, halvad suhted kolleegide vahel
Avalik õiguslik organisatsioon	Täiskohaga töölepingud, lepingus kaugtöö vähestel + töökorraldusreeglites kirjeldatud lisandväärtus töötajale	ei tundnud end hästi, laps jäi haigeks, konkreetsed tööd, mida tahetaks rahus teha, kontori kaugus kodust, pereelu probleemid
Reklaamindus, turundus	Täiskohaga tööleping, töökirjelduse reeglites kaugtöö kirjeldatud, lisandväärtus tunda	avatud kontor ei sobi kõigile, laps jäi haigeks, haigestumine, pereelust tulenevad probleemid, keskendumist vajavad tööd tehakse kodus
IT, tarkvaraarendus	Täiskohaga tööleping, töölepingus ja töökorraldus reegliteks kaugtöö kirjeldatud, lisandväärtus tunda mõlemale poolele	Isikuomadustest lähtuvalt soovib tööd teha üksi, häiriv sagin, oht segada oma mõne tööülesandega töökaaslasi, võimalus perega olla, lastega tegeleda

Organisatsioonidel ei olnud kokkupuudet olukorraga, kus oleks vaja töötajale rentida ühiskontoripinda või investeerida kuidagi töötaja eluruumi (tabel 11). Küsitletutest ei kontrollinud ükski organisatsioon töötaja füüsilist olukorda kodus. Kaugtöötaja toetamist füüsilise keskkonna rajamiseks pole ühelgi firmal ette tulnud. Internetiühenduse puhul ei näinud nad, et tööd oleks võimalik teha ilma selleta. Kui internetiühendust ei ole, oli enamik ettevõtteid seda meelt, et töötaja peaks kohta valides ise endale töötamise võimekuse tagama. Töökaaslastega suhtlemiseks kasutati eelkõige lahendusi, mis töötavad internetiühenduse põhjal. Konfidentsiaalsus oli probleemiks enamikul ettevõtetest. Selle leevendamiseks oli võetud kasutusele erinevaid lahendusi: teadlikkuse tõstmine, reeglid, turvaline internet jne.

Tabel 11. Kaugtöökeskkond ja probleemide ennetamine

Organisatsioon	Kaugtöötaja töökeskkond	Kaugtöö korraldus	Probleemide ennetamine/ leevendamine
Äriteenused	Töötaja enda vastutada, internetita ei saa tööd teha	kaugtöö ei lähenda inimesi	Ühisüritused, kaugtöötajale suure pildi ettekujutuse andmine
Kindlustus	Töötaja enda vastutada, v.a telefonipaketis on tööandja poolt internetimaht	Teiste teavitamine kodukontoris olemistest	Ei lasta põhjendamatult kaua töötajal olla kodukontoris
Avalik õiguslik organisatsioon	Töötaja enda asi, internetita ei saa tööd teha	Sõltub väga palju juhtide usaldusest	Tihe ühendus vahetu juhiga, pidev tagasiside ja suhtlemine ning käiakse pidevalt ka kontoris
Reklaamindus, turundus	Töötaja enda vastutada, internetita ei saa tööd teha	Oma kaugtöötamisest kommunikeerimine teistele ebapiisav	On nii tore keskkond kontoris, et keegi ei tunne end halvasti
IT, tarkvaraarendus	Töötaja enda vastutada, telefonipaketis on tööandja poolt interneti maht	Liigselt kaugtöö võtmisel töötaja liigne kaugenemine kolleegidest ja ettevõttest tervikuna	Igal inimesel on võimalus tulla vastavalt vajadusele kontoris, isoleeritus võib tekkida ilmselt siis, kui töötaja pidevalt töötab kodust

Kaugtöö korraldamisel oli tulnud ettevõtetel ette probleeme, kuid need ei ole suured ja tõsised. Näiteks oli suuremates organisatsioonides olnud probleemiks infovahetus, kuna kaugtöötajale ei pruugi info kohale ei jõuda. Paljud osakonnajuhid suhtuvad kaugtöö võimalustesse erinevalt ning nii mõnigi on selles suhtes veel skeptiline. IT- ja professionaalsete teenuste ettevõtted tunnetavad kaugtöö juures probleemina inimeste võõrdumist, mida ka mõlemas organisatsioonis püütakse leevendada.

Töö ja eraelu põimumise kohalt on intervjueeritavate vastuste põhjal märgata, et probleem on olemas. Enamasti on lahenduseks otsene suhtlus töötajaga ning analüüsimine, millest liigne töötamine on tingitud. Innovatsiooni säilitamise puhul näevad tööandjad lahenduseks ühisüritusi, mille abil väljutakse tavatöökeskkonnast ning tehakse tööülesannetena midagi igapäevasest erinevat. Stressi ja isoleerituse

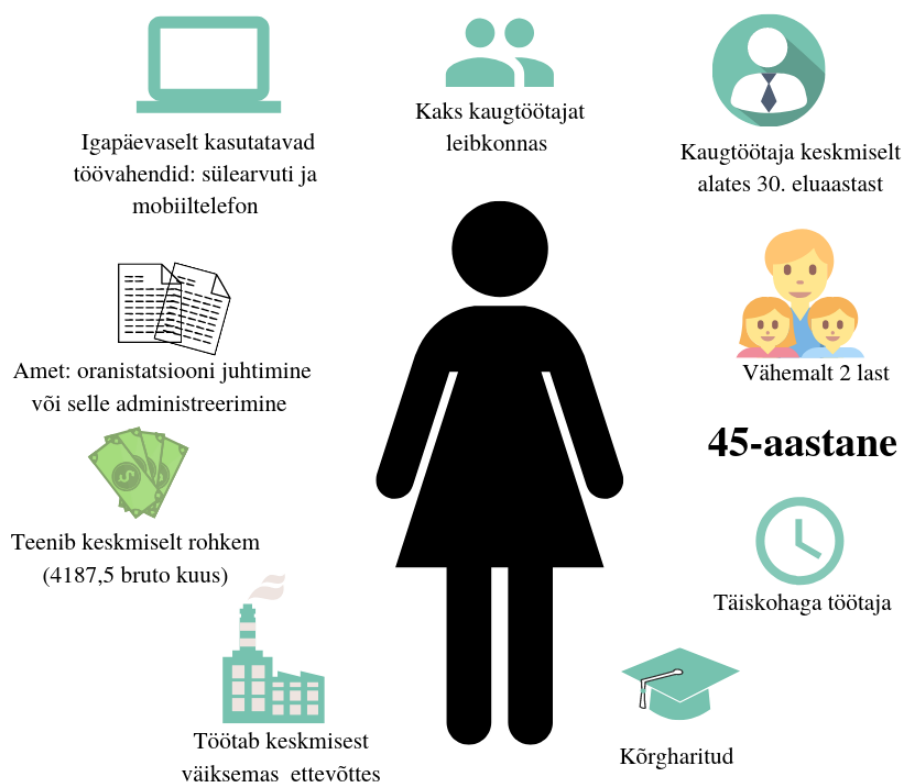
vältimise puhul olid ettevõtetel erinevad seisukohad. Ettevõtete esindajad tundsid, et kõige paremini toimis töökorraldus, kus oli nii kontoris käimist ja meeskonnaga silmast silma kohtumist kui ka iseseisvat tööd.

Ettevõtete esindajad arvasid, et kaugtöö arendamine on võimalus vähendada ääremaastumist ning siin nähti omavalitsuse rolli, kuna seal on otseselt sees nende huvid (tabel 12). Kaugtöötamise aluseks on head ühendused nii telefonilevis ja internetilevis kui ka ligipääsetavus autoga. Lisaks nägid ettevõtjad lahendusena ka ühiskontorit, sest tööandja jaoks on see loogilisem ja parem valik, kui kujundada iga kaugtöötaja kodu ümber töötamise jaoks. Ühiskontor oleks ka hea lahendus kogukonna ühtsuse loomiseks ja annaks uue sisendi Ühiskontori olemasolu juures ootaks tööandja hästi välja toodud infot, et kaugtöö lahenduste olemasolu oleks kiirelt leitav.

Tabel 12. Tööandja poolt välja toodud lahendused kaugtööle ja nende mõjud piirkonnale

Kaugtööd soosivad lahendused	Mõju
Hea telefoni-, internetilevi Hea ligipääsetavus autoga	Vähendab ääremaastumist
Kaugtöökontorid	Suurendab kogukonna ühtsust Vähendab tööandja liigset investeerimist/muret ja ebamugavusi Annab uue sisendi (piirkonna inimeste omavaheline suhtlus)
Lahenduste turundamine	Aitab tööandjal kiiremini leida võimalikke kaugtöölahendusi

Uuringu käigus intervjueriti Lääneranna vallas suvitavaid kaugtöötajaid. Kõik vastajatest jäid vanusesse 40–55 eluaastat, enamusel oli kõrgharidus ning omati kohta ettevõtte juhatuses, mille kõrvalt juhiti mõnda protsessi ettevõttes või oldi ise ettevõtte juhid. Kõigi intervjueeritute esmane elukoht oli Tallinn ning kõigil olid lapsed. Suvitajad olid kaugtööd teinud 10–16 aastat. Tõsisem kaugtöö algas pärast sülearvutite arengut ning enamik suvitajaid tegid kohe nii Tallinnas kui ka Lääneranna vallas kaugtööd. Seega alustas suvitaja kaugtöö tegemist keskmiselt 30-aastaselt (lisa 15). Enamusel ei olnud praeguse töökoha puhul tegemist esimese kaugtööd võimaldava töökohaga.



Joonis 9. Keskmine Lääneranna valla kaugtöötajast suvitaja

Suvitaja keskmine brutopalk on 4187,50, mis on võrreldes Lääneranna keskmisega (974,21) tunduvalt kõrgem (Statistikaamet, 2018. a). Samuti on suvitaja palk suurem Eesti keskmisest (1310) (Statistikaamet, 03.2019). See näitab, et suvitajad on keskmisest eestlasest enamasti jõukamad. Kokkuvõttes on intervjueeritutes keskmiseks suvitajast kaugtöötajaks naine (joonis 9), 45-aastane, kõrgharitud, kõrgepalgaline, esmane elukoht on Tallinnas ja tal on kaks last. Töötab täiskohaga ning leibkonnas on enamasti kaks kaugtöövõimalusega töötajat. Töökohaks on kas ettevõtte juhtimine või juhtimise administreerimine.

Suvitajad jagunesid kolmeks eri persoonaks: teise kodu omanik (3 intervjueeritavat) (lisa 9); isoleeritud kaugtöötaja (1 intervjueeritav) (lisa 10); puhkuse ajal kaugtöötaja (1 intervjueeritav) (lisa 11). Persoonad erinevad oma Lääneranna vallas viibimise aja ja eesmärgi ning kogukondlike suhete poolest. Nende erinevuste kaudu on neil ka erinev ettekujutus piirkonnast ning valud ja rõõmud, mille toovad välja empaatiakaardid (lisa 11 - 13).

Tõuketeguriteks kontori keskkonnast on halvad füüsilised tegurid, häiriv keskkond, inimese isikuomadused ning tõmbeteguriteks on vaikus ja võimalus süveneda töösse. Üheks kaugtöö alustamise põhjuseks on ka töökoha halvad füüsilised tegurid ning välja toodi ka peres kasvavaid väikelapsi (tabel 13).

Tabel 13. Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke

Alateema	Persoona 1 (teise kodu omanik)	Persoona 2 (isoleeritud kaugtöötaja)	Persoona 3 (puhkuse ajal kaugtöötaja)
Kaugtöö kokkulepe	tööleping, täistööaeg, tähtajatud, kaugtöö ei ole märgitud lepingus, motiveerib, annab parema ajakasutuse	juhatuse liige, ei ole märgitud kaugtöö lepingus, toob lisavõimalusi	juhatuse liige, ei ole märgitud kaugtöö lepingus, võimaldab paremini aega kasutada
Tõmbe- ja tõuketegurid kaugtööks	halb ventilatsioon, väga ere päikesevalgus, palju inimesi, keskendumist nõudvad töid mõistlik üksi teha, häirivad töökaaslased, ei ole avatud kontori inimene	konkreetsed ülesannet tehes meeldib kaugtöö (vaikus, võimalus süveneda)	kõik tööülesanded teen kaugtööna, v.a kohtumised

Enamasti töid kaugtöötajad tavatöökeskkonnast lahkumiseks välja põhjuse, et töö nõudis vaikust ja keskendumist (tabel 14). Osakaal kogu tööst, mida teeksid hetkel kaugtöötajad, persoonadel 40–60%. Töötades kaugtööna, olid suvitajatel välja kujunenud erinevad lahendused, kas järgiti endale kindlat ja sissekujunenud tööritmi või tehti tööd jooksvalt vastavalt vajadusele ja teiste toimetuste kõrvalt. Viimane oli tavaks üldiselt nooremate lastega kaugtöötajatel. Kaugtöötajad, kes käisid peredega, ei järginud niivõrd graafikut. Lastega kaugtöötajad on leidnud lahendusi, kuidas teha tööd, kuid ei eitanud ka seda, et mõnel hetkel oli problemaatiline leida võimalus keskenduda olulisele ja leida segamatu koht.

Tabel 14. Kaugtöötaja füüsiline töökeskkond ja vaime tasakaal

Alateema	Persoona 1	Persoona 2	Persoona 3
Vajadus rahu ja vaikuse järele ning produktiivsus enda seatud tööritmi kaudu	60%, teen tööd jooksvalt, kuid tähtsamad koosolekud, tähtjajad planeerin päeva sisse	40%, ise seatud kindel päevaplaan	50%, teen tööd jooksvalt
Mugav ja ergonoomiline tööruum	eraldi ruum, ilma terava otsese päikesevalguseta, hea kunstvalgus, hästi õhutatav, võimalikult ergonoomiline kirjutuslaud ja tool, sadultool, ventilatsioon, õhk, valgus, temperatuur, hea internet	hea internetiühendus	hea internetiühendus
Lapsed ja kaugtöö	tähelepanuvajadus on lastel suurem, väikeste lastega olulisem eraldi ruum, paindlik tööaeg leevendab probleeme kooliealisega, logistikaprobleem	nad mõjutavad kui koolis käisid, sest siis ei ole vabadust nädala sees otsustada ja vajaduse korral maale minna	ei ole otseselt midagi selleks teinud, et laste kõrvalt oleks parem töötada
Stress ja sotsiaalne isoleeritus	ei tunne, isoleerituse vähendajaks on sotsiaalelu, koosolekud, pere ja lapsed ja stressi vähendajaks on mõtete/ideede peegeldamine, tagasisidestatud töö	ei tunne liigset isoleeritust, läheb teadlikult seda otsima, stressi suvilas kaugtöötades ei teki, pigem leevendub linnastress	isoleerituse puhul jääb meeskonnatundest puudu, stress tekib tagasisidestamiseta ja ideede arutamise võimaluseta

Kaugtöötajad ei taju konfidentsiaalsusriski ega tunne probleemi liigse kontoritehnikaga. Sobiliku töökeskkonna juures on oluline internetiühendus. Samuti mainiti, et heaks töökeskkonnaks oleks vaja ka võimalust teistest eralduda. Neljal kaugtöötajal viiest ei ole suvilas eraldi töölauda ning oma tööasju aetakse köögilaua taga. Enamasti on kaugtöötaja töövahenditeks arvuti/sülearvuti ning telefon, mis muudavad kaugtöötaja mobiilseks. Kaugtöötajate jaoks on oluliseks aluseks hea telefoni- ja interneti levi ning sellest vähem pööravad nad tähelepanu füüsilisele keskkonnale. Majapidamises

häirivate faktorite all mainis pea iga suvitaja, et segavaks faktoriks oli pere ja samuti kodused toimetused, mis vajavad tegemist (nõud pesta, toad koristada jne). Lahendusena näevad suvitajad enamasti suuremat füüsilist eraldumist, minnes näiteks teise tuppa või andes rohkem selgitusi pereliikmetele.

Kolmest persoonast kahe esindajad on tundnud, et suurimaks mõjutajaks oli laste koolis käimine, mis tuli ka välja suvitaja klienditeekonnast (lisa 15), kus laste koolis käimisega jääb ka vanematel suvilas käimist vähemaks. Samuti leiti, et laste täisealiseks saamine annaks vanematele jälle tunduvalt rohkem võimalusi käia suvilas ning teha kaugtööd, kuna laste kõrvalt töötamine nõuab kaugtöötajalt suuremat arvestamist ja planeerimist.

Kaugtöötajad kasutavad suheldes töökaaslastega enamasti lahendusi, mis töötavad internetipõhiselt. Isoleeritust tundsid kaks vastajat, kellest ühel oli kujunenud välja viisid, kuidas isoleeritust vähendada (aktiivne sotsiaalne elu ning koosolekutel, sündmustel käimine). Mõlemad töid ka välja isoleerituse oma kollektiivist. Sooviti suhelda sarnase taustaga inimestega, sellisel seisukohal oli 75% kaugtöö võimalusega kaugtöötajatest, sellest võib järeldada, et mida suurem oli kaugtöö osakaal, seda tõsisemalt kerkis üles isoleerituse probleem. Enamust motiveeris koostöötamine ning nähti selle olulisust, et mõista oma rolli meeskonnas, ning mõnes olukorras parandaks see ka töö efektiivsust. Innovatsiooni leidsid persoonad erinevate tegevuste kaudu, kuid ühiseks nimetajaks oli vaheldus.

Enamik kaugtöötajaid ei ole kogenud stressi seoses kaugtöö tegemisega. Vastupidise näiteha leevendab üks kaugtöötaja tänu Lääneranna vallas kaugtöötamisele pigem oma linnastressi. Kaks kaugtöötajat viiest töid välja, et kaugtöö puhul tekitab stressi teadmatus, milleni viis vähene suhtlus kaastöötajatega. Näiteks toodi, et ei saada otseselt juhilt piisavalt tagasisidet või venivad asjad liigselt, saamata kontakti kaastöötajatega. Konflikt töö ja pere vahel oli kõigil ning mõisteti, et sellele tuleks tähelepanu pöörata. Neljas kaugtöötaja mainis, et neid kahte rolli eraldi hoida ongi väga keeruline.

Lääneranna vallas on persoona esindajatel ajaveetmise suhtes nii sarnasusi kui ka erinevusi. Poodlemise puhul on märgata kaugtöötajate eelistustes erinevusi. Teise ja kolmanda persoona esindajad eelistasid käia poes Tallinnas, kust osteti kõik vajalik ning

tänu millele käiakse kohapeal olles poes võimalikult vähe. Esimese persoona esindajad kasutasid aktiivselt piirkonnas olles poodi ning enamused ostis suvilasse tulles suurema kauba Lääneranna valla keskusest Lihulast, et teadlikult toetada valla ettevõtteid.

Suvitajad, kes on tulnud piirkonda kas lühemaks ajaks või põhiliselt puhkust veetma, ei külasta valla üritusi. Oma külalistega vaadatakse rohkem piirkonnas ringi ning käiakse ka suurema tõenäosusega üritustel. Kõigil suvitajatest kaugtöötajatel on üheks tõmbeteguriks Lääneranna valla juures loodus (joonis 10). Samuti mainiti korduvalt just merd ning häid naabreid. Lisaks mainiti vaikust ja rahu, emotsionaalset sidet kohaga ning ökoloogiliselt puhast keskkonda, puhast toitu ja maaregiooni elukeskkonda.

Head naabrid
Ökoloogiliselt puhas keskkond
Emotsionaalne side kohaga
Maaregiooni elukeskkond
Rahu Meri
Ilus koht Puhas toit
Loodus
Vaikus

Joonis 10. Kaugtöötajast suvitaja tõmbetegurid Lääneranna vallas

Ühiskontori suhtes on suvitajad arvamusel, et igapäevaselt nad seda kindlasti ei kasutaks, aga vajaduse korral, kui ei ole kuskil vaikselt võimalik tööd teha ning kui oleks mõni tähtis projekt, siis kindlasti. Samuti toodi välja, et selline kontor võiks olla mõnes keskses, et saaks töötamist muude tegevustega ühildada. Kontori kaugus suvilast võiks olla maksimaalselt 15–20 km. Esmavajadusteks on suvitajatel enamasti pood ning mõnel juhul ka bussipeatus. Suvitaja eelistatuim transpordivahend on auto,

kuid bussikasutus oleks suurem, kui oleksid paremad võimalused, näiteks marsruudil Tallinn–Varbla. Bussiga sõitjateks oleksid suurema tõenäosusega suvitajate lapsed kui suvitajad ise.

Küsimusele, millised tingimused soodustaksid kaugtöötaja kaugtöötamist Lääneranna vallas rohkem, oli enamuse vastuseks kiire ja toimiv internetilevi. Seega võib öelda, et suvitaja jaoks oli see probleemiks ning nähti, et see võib olla esimene takistus Läänerannas töötamisel. Põhielukohana näevad eelkõige esimese persoona esindajad Lääneranna valda. Praegu on kõigil ühiseks probleemiks see, et maja on ehitatud suviseks elamiseks. Lisaks maja seisukorrale on teine levinuim põhjus laste haridus. Soovitakse, et lapsed omandaksid hariduse Tallinnas, kus on ka rohkelt huvihariduse võimalusi.

Intervjueerijatest pole kellelgi sissekirjutust Lääneranna valda. Enamik suvitajatest toon põhjuseks laste hariduse, kuna sissekirjutuse järgi on Tallinna pakutavad hüved lapsevanemale olulised. Vastajad, kelle persoonaks on „Teise kodu omanik” (lisa 9), on veendunud, et pärast laste kooli lõppu võiksid nad end Lääneranna valda sisse kirjutada. Teiste persoonade (lisa 9 ja 10) esindajad selles nii kindlad pole.

Seega oleks potentsiaalne sissekirjutanu endine suvitajapaar, kes on lapsed suureks kasvatanud ning suure tõenäosusega elavad kahekesi. Keskmiselt jääb potentsiaalse suvitajast sissekirjutaja vanus 50. eluaastasse. Kohaliku omavalitsuse rolli näevad suvitajad eelkõige selles, et soodustataks või lahendataks probleemid interneti ja mobiilileviga, kevadel-sügisel oleks teedehoolitus tehtud, loodud võimalus ühiskontoriks ning teenuse pakkuja ja tarbija piirkonnas kokku viidud.

Probleemid, mis suvitajal tekivad seoses suvitamisega Lääneranna vallas, on erinevad. Levinuim probleem on kindlasti võimekus kaugtöötamise juures: interneti ja telefoni levi. Lisaks sellele mainisid kaugtöötajad, kellel oli kaugtöötamise sagedus suurem, et Lääneranna vallas olles on tekkinud nii üldine isoleeritus kui ka kaugenemine oma meeskonnast. Samuti tuleb kaugtöötajatel ette olukordi, kus kodune keskkond ei soosi töötamist, ning sellistes olukordades vajatakse võimalust lahkuda suvilast mõneks ajaks ning teha tööd mujalt. Samuti lisasid kaugtöötajad, et kriitilise tähtsusega hetki, kus on vaja eraldi ruumi, on pigem vähe ning enamiku tööst on võimalik teha kodus. Koduses

keskkonnas on kaugtöötaja jaoks probleem teha vahet tööajal ja isiklikul ajal. Kaugtöötajad, kes tegid sagedamini kaugtööd, mainisid, et konflikt töö ja eraelu vahel oli märgatav ning tegemist on olukorraga, mis vajaks rohkem tähelepanu. Samuti mainiti, et see konflikt ei tulene ainult kaugtööst ning tegemist on üleüldisema probleemiga. Lisaks tuuakse välja ka teede korrasolek.

Samuti pole Lihula nende jaoks tõmbekeskus ning seal käiakse pigem harva kui üldse. Erisus on vaid Paatsalus elava suvitaja puhul, kes teeb oma suuremad ostud Lihulas ning käib seal ka kinos ja kohvikute päevadel. Samuti mainitakse probleemina väheseid tegevusi lastele ning soovitakse, et suvel võiks tegutseda mingitel päevadel lastehoid vms.

Suvitaja poolt välja toodud probleemid on koondatud tabelisse (tabel 15) ning toodud välja osapoolte võimaluse ja motivatsiooni tõenäosus seda probleemi omalt poolt mõjutada. Kokku on suvitajal 18 eri probleemi. Paljude probleemide puhul pole osapooltel kas piisavalt võimalusi sellega tegeleda või näiteks on nende püüdlused selle parandamisel mõnest teisest osapoolest väiksema mõjuulatusega. Seega leidis töö autor, et osapoolte motivatsioon neid probleeme lahendada võib olla väiksem või hoopis olematu.

Tabel 15. Kaugtöötajast suvitajal esinevad probleemid Lääneranna vallas olles ja potentsiaalsed lahendajad

Probleem	Lahendaja-vastutaja		
	Tööandja	Kaugtöötaja	KOV
Halb interneti levi	Pigem mitte	+	+
Halb telefoni levi	Pigem mitte	Pigem mitte	Pigem mitte
Halb ligipääsetavus (teed)	-	Pigem mitte	+
Kaugenemine oma meeskonnast	+	+	-
Vähene suhtlus suvitajate vahe	-	Pigem mitte	+
Teadmatus, kohalike teenusepakkujate kohta	-	Pigem mitte	+
Teadmatus, kohalike talunike/tootjate kohta	-	Pigem mitte	+
Tööd segav kodune keskkond	Pigem mitte	+	Pigem mitte
Vähe huvitavaid sündmusi- suveteater	-	-	+
Tülikas prügimajandus	-	-	+
Töö ja eraelu konflikt	Pigem mitte	+	Pigem mitte
Vähe tegevusi lastele	-	Pigem mitte	+
Pole häid toitlustuskohti	-	-	Pigem mitte
Vähe infot (jagatava) transpordi kohta	-	Pigem mitte	Pigem mitte
Halva ühendusega ühistransport	-	-	+
Ajapuudus	-	+	-
Vähe tegevusi lastele	-	Pigem mitte	+

Persoonadest tulenevalt oleks vaja leida lahendusi, et kõik persoonad tajuksid suvituspiirkonda sarnaselt kui persoon „Teise kodu omanik”. Nende puhul oli kõige tõenäolisem sissekirjutuse vormistamine Lääneranna valda ning nad oleks ühed tihedamad vallakülastajad.

Erisused, mis tulid „Teise kodu omanike“ suhtes välja, oli kogukonnakuuluvus ning tihedamad sotsiaalsed suhted kogukonnaga. Selleni on viinud erinevad tegurid, nagu näiteks enda aktiivsus ja soov piirkonda aktiivsemaks muuta, pikk ajalugu piirkonnas, osalemine sündmustel ja valla algatustel või lastele tegevuste leidmine piirkonnas. Seetõttu on nende suhtlus piirkonnas tihenunud ning on hakatud väärtustama piirkonna inimesi, toodangut ja toimuva algatusi ning nendes ka aktiivselt kaasa löödud.

Kohaliku omavalitsuse poolt mõjutatavad konkreetse lahendiga tegurid on halb telefonilevi, halb ligipääsetavus (teed), tülikas prügimajandus, halva ühendusega ühistransport. Halb internetilevi on konkreetse lahendusega ehk tuleb kiire interneti kättesaadavust parandada, kuid olukorra kiiremaks parandamiseks on ka palju

leevendavaid tegevusi, mis oleks võimalik ellu viia. Ideede arengut vajavad probleemid on selle kaasuse põhiselt järgmised:

- Vähene suhtlus suvitajate vahel
- Teadmatus kohalike teenusepakkujate kohta
- Teadmatus kohalike talunike/tootjate kohta
- Vähe huvitavaid sündmusi, suveteater
- Vähe tegevusi lastele
- Passiivsed kohalikud

Ideekorje tehti koos suvitajate ja ühe valla esindajaga. Ideekorje ja sõelumise tulemusel jõuti järgnevate ideedeni (tabel 16), millest tehti lühikirjeldus ja ideed tutvustav turundusmaterjal selleks, et peegeldada ideed suvitajatega.

Tabel 16. Sõelale jäänud ideed

Probleem	Sõelatud ideed
Vähene suhtlus suvitajate vahel	Sotsiaalmeedia grupp Piirkonda kolides piirkonna tutvustus Kohalikud minikohvikud
Teadmatus kohalike teenusepakkujate kohta	Valla koduleht
Teadmatus kohalike talunike/tootjate kohta	Taluturu auto
Vähe huvitavaid sündmusi, suveteater	Suveteatri ringkäik Aasta külastend Orienteerumine vallas
Vähe tegevusi lastele	Tutvumist talueluga ja osalemist talutöodes, Merendusring Vabatahtlikku tegevust vanurite abistamisel
Passiivsed kohalikud	Koolitus- ja õppepäevad koos konsulantide jätkunõustamisega

Kõigist ideedest, mis suvitaja igas alateemas valis, tehti lühikirjeldus ja turundusmaterjal. Sotsiaalmeedia grupp lahendaks igapäevase suhtlemise, laiemas ringis suvitajatega. Grupp peaks olema privaatne, et liikmetel oleks turvalisus jagada ka sellist

informatsiooni, mis ei ole otseselt kõigile lugemiseks mõeldud. Grupi haldajaks võiks olla piirkonnas tegutsevad suvitajad ning vallal võiks olla ligipääs sinna postitada olulist infot ning sedakaudu hoida suvitajat hooajaliste või neid puudutavate tegevuste/sündmustega kursis. Nii oleks võimalik suurendada suvitajate vahelist võrgustumist ning tekitada suuremat kogukonnatunnet. Grupid võiksid olla jagunenud suvituspiirkondade kaupa, samuti võib selle probleemi lahendusena algselt tutvustada piirkonna juba toimivaid sotsiaalmeedia gruppe ning võimalik, et need aitavad võrgustumisele kaasa.

Kõigist ideedest, mis suvitaja igas alateemas valis, tehti lühikirjeldus ja turundusmaterjal ning seejärel testiti ideid suvitajatega ja ning suheldi ka valla esindajaga, et saada ideedele nende poolne vaade. Sotsiaalmeedia grupp lahendaks igapäevase suhtlemise, laiemas ringis suvitajatega. Grupp peaks olema privaatne, et liikmetel oleks turvalisus jagada ka sellist informatsiooni, mis ei ole otseselt kõigile lugemiseks mõeldud. Grupi haldajaks võiks olla piirkonnas tegutsevad suvitajad ning vallal võiks olla ligipääs sinna postitada olulist infot ning sedakaudu hoida suvitajat hooajaliste või neid puudutavate tegevuste/sündmustega kursis. Nii oleks võimalik suurendada suvitajate vahelist võrgustumist ning tekitada suuremat kogukonnatunnet. Grupid võiksid olla jagunenud suvituspiirkondade kaupa, samuti võib selle probleemi lahendusena algselt tutvustada piirkonna juba toimivaid sotsiaalmeedia gruppe ning võimalik, et need aitavad võrgustumisele kaasa.

Väheses suhtluses suvitajate vahel tõdesid suvitajad, et neil oli madal teadlikkus kaugemal suvitavatest suvitajatest ning oleks huvi nendega kohtuda ühisüritustel. Nenditi, et võrgustumine ei toimiks näiteks kultuurisündmuse raames, vaid peaks olema otseselt suunatud. Sotsiaalmeedia grupi loomise juures oli suvitajate poolt küsitav ka piirkond, mida peaks grupp katma, et info oleks piisavalt konkreetne ning oluline piirkonna suvitajale, kuid samas kataks võimalikult suurt osa, et administreerida ei oleks liiga palju gruppe. Lisaks olid suvitajad osaliselt teadlikud praegustest piirkonna sotsiaalmeedialehtedest ja -gruppidest ning tundsid, et mingi piirkonnas toimuva info saavad nad küll kätte, aga küsida seal näiteks ka oma olmeprobleemide kohta, oleks küsitav. Valla esindaja seisukohaks jäi suvitajate suhtluse punktis see, et ei ole võimalik

valla poolt võrgustumist tekitada, algatus ja teostus peavad tulema suvitaja poolt (M. Pikkmets, suuline vestlus, 15.04.2019).

Kui uus suvitaja koliks piirkonda, oleks tal suhteliselt väike teadlikkus piirkonnas toimivatest ja kohalikest oludest. Isegi need suvitajad, kes on pikemalt piirkonnas suvitanud, tundsid, et teavad vallas toimuvast pigem vähe. Valla tervitus uutele elanikele (lisa 17) meeldis suvitajatele ning arvati, et sellest oleks kindlasti abi piirkonnaga tutvumiseks. Valla esindajal tekkis küsimus, kas sellise info jagamiseks on mõistlik kasutada valla käsutuses olevaid kontakte, mis on kogutud prügimajanduse eesmärgil. Samuti pole vallal kindlust, et info selle kohta, kes ja kus vallas kinnisvara omandab, jõuab valda mõistlikul ajal, et sellist kirja saata.

Kohalikud minikohvikud (lisa 18) täidaksid mitut eesmärki. Esiteks võiksid need kohvikud olla hooajalised ning kanda väärtusi, mida suvitajad hindavad (nauditav toit, värske ja kohalik tooraine). Minikohvikute tuuri puhul on suvitaja poolt tegemist kohaga, kus ta tunneb, et võiks tekkida sotsiaalne suhtlus suvitajate vahel. Kuna suvitaja ise tunneb, et ei ole vallas piisavalt häid toitlustuskohti, on tal selle ürituse raames võimalus pakkuda oma lahendus sellele probleemile. Valla esindaja suhtus sellesse ettepanekusse positiivselt ning uskus, et kuna kohvikute päevad on sarnases formaadis toimunud, ei näe ta põhjust, miks selline lahendus ei võiks toimida.

Ideekorje juures nägid pajud, et valla koduleht oleks see koht, kus soovitaks näha infot nii kohalike teenusepakkujate kui ka kohalike tootjate kohta. Lahenduses puhul (lisa 19), kus info oleks üleval valla kodulehel, nagu näiteks Hiiumaal, tundsid suvitajad, et see oleks hea väljapääs ning üks esimestest kohtadest, kust nad sellist infot sooviksid leida. Ka valla esindaja pidas seda mõistlikuks ettepanekuks ning on loomas sarnast lehte tulevasele ühtset Pärnumaad haldavale kodulehele.

Lisaks oli suvitajate jaoks probleemiks info kättesaadavus nii kohaliku tootja kui ka tarbija kohta. Lahenduses puhul (lisa 19), kus info oleks üleval valla kodulehel, nagu näiteks Hiiumaal, tundsid suvitajad, et see oleks hea väljapääs ning üks esimestest kohtadest, kust nad sellist infot sooviksid leida. Ka valla esindaja pidas seda mõistlikuks ettepanekuks ning on loomas sarnast lehte tulevasele ühtset Pärnumaad haldavale kodulehele.

Taluturu buss (lisa 20), mis peaks lahendama suvitaja probleemi saada kätte võimalikult värske ja kohalik tooraine, teadmata, kus ja kes ja mida müüb, on üks kulukamaid arendusi just oma alginvesteeringu tõttu. Idee on vägagi positiivselt vastu võetud suvitaja poolt. Tegemist oleks hea lahendusega, mis vähendab taluniku probleeme oma toodangu turustamisel ning suvitaja probleeme info hankimisel. Valla esindaja arvates on see üks ebareaalsemaid lahendusi ning selle toimimine on küsitav, pigem on reaalsem võimalus luua Lihulasse pood, mis pakub kohalikku toodangut.

Piirkonnas puuduvate sündmuste juures mainisid suvitajad nii intervjuudes kui ka ideekorjel, et tunnevad puudust suveteatrist (lisa 21). Suveteatri prototüübi juures meeldis suvitajale, et kogu vald on kaetud teatrivõimalusega, kuna näiteks Lihulas teatris käimine jääb pisut kaugeks ja ebareaalseks. Valla esindaja nentis, et praegusel hetkel on tõesti see ürituseliik vallas katmata, ehkki varem on etendusi vallas korraldatud ning on ka infot, et käivad ka läbirääkimised suveteatri pakkumiseks vallas.

Sündmuste puhul valiti kampaaniaks ka aasta külastend (lisa 22). Aasta külastendi prototüüp oli suvitaja jaoks enamasti tore algatus, mis võiks inimestele meeldida. Samuti nägi suvitaja stendide vajalikkust ning nentis vallapoolse tunnustuse olulisust, samuti on hea idee lahenduse juures olev suve lõpetav sündmus, kus saaks kohtuda sarnaseid väärtusi hindavate inimestega. Valla esindaja jaoks ei ole see otseselt vajalik, kuna vabatahtliku töö ja tegevuse jaoks on olemas kampaania „Teeme ära!“ ning ka kevadised talgud.

Orienteerumismänguga oleks suvehooajal hea tutvustada nii suvitajale kui ka kohalikule puhkamisvõimalusi piirkonnas (lisa 23). Selle puhul nägid suvitajad head võimalust rohkem tutvuda piirkonnaga. Samuti toodi välja, et võiks olla päevaga läbitavaid radu, et saaks näiteks koos külalistega valda avastama minna. Selline lahendus loob suvitajale suurema teadlikkuse piirkonnast ning seob teda rohkem kogukonnaga, võimaldades tarbida ka kohalikke teenuseid. Valla esindaja sõnul on mõte hea ning võiks ka toimida.

Suvitajad märkisid probleemina ära ka selle, et piirkonnas oli vähe tegevusi lastele. Kuna lapsed on perekonnas suhteliselt suured mõjutajad nii puhkuse aja kui ka koha suhtes, on oluline mõista, et lastele loodud tegevuste abil on võimalik pikendada suvitajate peatumist piirkonnas. Lastele suunatud tegevustest sai valituks idee

tutvustada lastele taluelu ja pakkuda võimalust talutööks (lisa 24). Lastetalu idee puhul olid suvitajad väga positiivsed ning tõdesid, et selline lahendus oleks kindlasti hea võimalus nii noortele tutvuda maaeluga kui ka vanematele teha kaugtööd. Vallaesindaja sõnul pole suvel sellistele tegevustele väga rõhku pandud, kuna ka valla lapsed on puhkusel. Selliste ürituste korraldamisse võiksid olla kaasatud noorsootöötajad.

Kuna suvitajate jaoks oli meri ja selle lähedus olulise tähendusega, on nende jaoks oluline ka laste oskused merel. Laste merendusring (lisa 25) oli suvitajate arvates vägagi vajalik, et mõista ohte ja võimalusi, mida meri endaga kaasa toob. Suvitajad arvasid, et maksta 100 eurot kuus lapse tegevuste eest, kus tegevused toimuksid kaks korda nädalas kella 11–16, oleks mõistlik ning seda ka olukorras, kus peres on rohkem lapsi. Eakate aitamise juures olid suvitajad erinevatel arvamustel. Kõik uskusid, et kui selline tegevus toimuks, oleks see väga hea ja kasulik. Siiski tõdeti, et see tundub ebareaalne, vaadates tänapäeva linnanoori. Samas oli suvitajatel lootus, et ehk on vanemad lapsed enda jaoks juba sellised väärtused leidnud.

Nagu suvitajad peavad ise lugu vabatahtlikust tegevusest, siis sooviksid nad suvel pakkuda selliseid võimalusi ka oma lastele (lisa 26). Suvitajate jaoks on teema väga oluline ning sellega tuleb tegeleda. Küsimuseks jääb aga kuidas leida inimesed kes vajavad abi ning kui hõlpsasti nad abi vastu võtaksid. Nähakse selle juures ka valla sotsiaaltöötajate rolli.

Kohalikke aktiivsemaks ja ettevõtlikumaks muutmise juures tõid suvitajad enamasti välja toetused ja koolitused (lisa 27). Kohalike passiivsuse vähendamiseks pakkusid suvitajad välja, et toetada teadmiste ja finantseeringuga kohalikke ettevõtlusalgatusi. Suvitajate jaoks tundus väga oluline see, et pärast konkurssi oleks kaasatud ka mentorlus ning osalejad saaksid ka hiljem toetust. Valla esindaja sõnul oleks selline asi mõeldav koostöös Pärnumaa Arenduskeskusega ning jagatav summa peaks olema kindlasti suurem, näiteks 3000 või 5000 eurot.

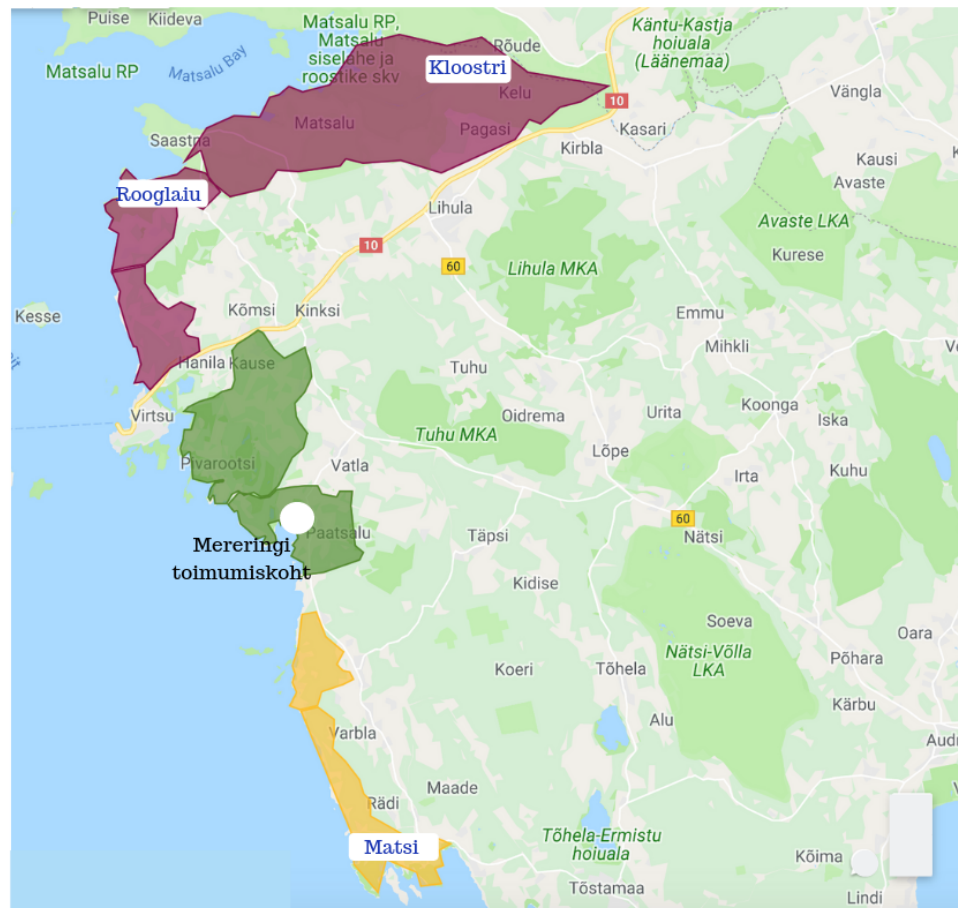
Pärast suvitajate ideede peegeldamist käidi Lääneranna vallavalitsuses, et saada valla esindajalt teema kohta seisukoht ning tutvustati uuringu tulemusi ja teenuste ideid. Vallas suhtutakse kaugtöösse igati positiivselt ning ka vallavalitsuses kasutatakse seda lahendust. Tehakse pingutusi ja töötatakse välja lahendusi, kuidas katta vald kiire

internetiühendusega ning nähakse seda suurima takistusena, mis segab kaugtöö arenemist vallas terviklikult. Samuti ollakse valmis looma kaugtöötajatele valda kontoripindu, kuna vallas hetkel ruumipuudust ei ole ning vanad vallakeskused saaks ka sel moel kasutust. Samuti nähakse suvitajas potentsiaalselt elanikku.

Pärast peegeldamist valiti üks ideedest, mis kõnetas suvitajat kõige enam ning mille tulemus oleks maksimaalne. Selleks oli lastele tegevuse loomine. Intervjuudest selgus, et lapsed vajavad kaugtöötavate vanemate tähelepanu, raskendades neil töötegemisele keskendumist. Samuti tõid kaugtöötavad suvitajad välja, et neil oli piirkonnaga emotsionaalne side, suuresti just tänu lapsena piirkonnas suvitamisele. Seega looks lastele piirkonnas tegevuse leidmine ka nendel piirkonnaga emotsionaalsema sideme ning oleks suurem tõenäosus, et nad võiksid olla järgmine piirkonnas suvitav/elav põlvkond. Lisaks on kaugtöötaja suureks kaugtöö korralduse mõjutajaks pereliikmed, mida on näha ka huvigruppide kaardilt (lisa 8), erinevad lastega seotud tegevused on eelisjärjekorras, kui aga laps leiaks endale pikaajalise tegevuse, oleks suurem tõenäosus, et pikeneb ka viibimise aeg piirkonnas. Kitsamalt võetaks arendamiseks laste merering, kuna suvitajate jaoks on meri piirkonna üheks tõmbeteguriks ning enamus ka suvitavad mere kaldal ja käivad aktiivselt merel. Seega oleks vägagi positiivne, kui noored teaksid, kuidas merel käituda ja mis võimalused merega seoses on.

Prototüübi arendamist alustati potentsiaalse vanusegrupi kaardistamisest. Persoonade laste vanus jäi 8.–14. eluaasta vahele ning seega võetakse mereringi sihtgrupiks lapsed vanuses 9–15. Statistikaameti (2019a) andmetel on sellises vanusevahemikus noori 2019. aasta seisuga Eestis 100 519 ehk 1. jaanuari seisuga kogurahvastikust (1 324 820) 7,6 protsenti. Kui aga arvestada, et Lääneranna vallas oli suvilaid 800 (A. Palusalu, suuline vestlus, 04.12.2018) ning selle juures arvestada Statistikaameti (2011) andmeid, et Eesti keskmises leibkonnas oli 2,13 inimest, siis oleks piirkonnas suvitavaid suvitajaid kokku 1704. Kui võtta kogu suvitajate arvust Eestis keskmiselt 9–15-aastaste osakaal, siis võib arvestada, et suvitajatest 9–15-aastasi oleks vallas kokku 130. Kui arendatav teenus oleks huvipakkuv ka samas vanuserühmas Lääneranna noortele, siis oleks potentsiaalsete teenust tarbivate noorte arv 346 inimese võrra kõrgem (Statistikaamet, (2019b)).

Järgnevalt otsiti vallast tegutsevad potentsiaalsed meretegevuste pakkujad. Projekti koostööpartneriteks valiti Lääneranna vallas tegutsev Pärnumaa Vabatahtlik Merepääste ja Märjad Käpad, kuna neil on eelnev kogemus valla noortele teavituspäevade korraldamisest ning samuti oleks neil teadmisi, mida noortele edasi anda, et mere ääres suvitamine oleks võimalikult ohutu. Lisaks kaasati projekti ka Seikluspartner OÜ, kes on piirkonna üks väheseid ettevõtjaid, kes pakub merelisi tegevusi.



Joonis 11. Lääneranna suvituspiirkonnad, nende kaugemad külad Paatsalust ning mereringi toimumiskoht (Paatsalu) kaardi vaates. (Toonitud alad- suvitusküladest moodustunud kolm erinevat piirkonda Lääneranna vallas)

Huviringi toimumiskoha valikul lähtuti koostööpartnerite asukohast – kuna kaks partnerit kolmest asuvad Paatsalu külas ning kolmas partner vaid 4 km kaugusel, siis valiti huviringi toimumiskohaks Paatsalu sadam. Paatsalu sadam on Pärnumaa merepääste kodusadam, lisaks tegutseb Paatsalu sadama lähedal Paatsalu puhkekeskus, kus on vajaduse korral võimalik korraldada teoreetilisi loenguid. Lisaks jääb Paatsalu

suvituspiirkondade keskpunkti (joonis 11). Kui võtta piirkondade kõige kaugemad külad Paatsalust, siis on tõenäolised kõige pikemad sõidupikkused Paatsallu järgnevad: Kloostri 34 km, Rooglaiu 29 km, Matsi 27 km. Kuna Paatsalu sadam jääb tugimaanteest vaid 1,5 km kaugusele, oleks sinna jõuda mugav ning see on igast valla suvituspiirkonnast kergesti ligipääsetav.

Huviring võiks toimuda vastavalt suvitajate suvitusperioodile. Intervjuudest tuli välja, et kõige hiljem alustab Lääneranna vallas suvitamist üks persoon, seda jaanipäeva paiku. Seega võiks huviringiga alustada jaanipäevanädalale järgneval nädalal ning lõpetada augusti eelviimase nädalaga, kuna siis hakatakse juba kooli minema. Huviringi lõpu suhtes võiks arvamust avaldada lapsevanem.

Seega saaks 2019. aasta suvel mereringi korraldada kümnel korral. Nädalapäeva valiku juures tuleb silmas pidada kaugtöötaja võimalust sel ajal tööd teha ehk siis peaks olema tegemist nädalasisese päevaga. Koostööpartneritega rääkides jäi valikuks kolmapäevane päev, mis oleks enamusele kõige sobivamaks. Seega saaks 2019. aasta suvel korraldada mereringi järgnevatel kuupäevadel: 26.06, 03.07, 10.07, 17.07, 24.07, 31.07, 07.08, 14.08, 21.08, 28.08.

Kuna kaugtöötavale suvitajale tuleks töö tegemiseks jätta võimalikult palju aega, siis luuakse huviringi kõrvale võimalus, et lapsi tuuakse ja viiakse bussiga. Kuna kaugtöötajast suvitaja on enamasti keskkonnateadlik, peaks talle rohkem sobima lahendus, kus lapsed viiakse bussiga kohale, kui see, et iga vanem sõidutab ise oma lapsed kohale ja tagasi. Et vältida liigset ajakulu, võetakse lapsed bussi peale maantee/tee äärest (Audru–Tõstamaa–Nurmsi maantee, Risti–Virtsu–Kuivastu–Kuressaare maantee, Hanila–Hõbesalu tee).

Buss peaks lapsi peale võtma kahel eri marsruudil: Saulepi–Varbla–Paatsalu ja Kirbla–Lihula–Kõmsi–Pivarootsi–Paatsalu (lisa 28). Esimese marsruudi pikkus oleks 22 km ning läbitav ajaga 21 minutit ning teise marsruudi pikkus oleks 43 km ja läbitav 45 minutiga. Kui kasutada kolmapäevast bussiliini 62-2 (Virtsu–Pivarootsi–Varbla–Tõstamaa–Audru kool–Pärnu) siis väheneks teise marsruudi pikkus ning 40 km juures kuluks ajaliselt 32 minutit. Sellise lahenduse järgi algaks huviring kella 11 ajal. Transpordi maksumuseks tuleks ühe mereringi korra peale kokku 300,80 eurot koos

potentsiaalsete ühissõidu kilomeetritega. Kui jagada transpordi summa laste arvuga erinevate grupi suuruste juures, on summa päris märkimisväärne (tabel 18).

Tabel 18. Transpordi maksumus jagatult laste arvuga

Laste arv mereringis	10	15	20	25	30	35
Transpordi tasu ühe lapse kohta eurodes	30,08	20,1	15,0	12,0	10,0	8,6

Sellise transpordilahenduse juures tuleb piiravuks 35 last. Transpordikulu on pika vahemaa tõttu ühe lapse peale üpris kõrge. Busside suurused on valitud laste tõenäosusliku arvu järgi (lisa 29).

Kuna huviring peaks ideaalis kestma tööpäeva lõpuni, et vanematele anda võimalus kaugtööd teha, siis peaks olema ajaliselt täidetav aeg kuni kella 17-ni. Seega tuleks tegevusega täita ligikaudu neli tundi, arvestusega, et vahepeal on lastel ka lõunapaus. Lõunatoidu võtavad lapsed kodust kaasa, kohapeal on võimalus toitu soojendada või kasutada külmkappi. Tänapäeval on palju toidutalumatusi ning oma toidu puhul on lastel suurem valikuvõimalus, mida süüa.

Mereringi teavitust, organiseerimist, turundust ning koostööpartnerite ja vanemate suhtlus peaks jääma ühe inimese peale. Eelistatuna võiks see olla näiteks vallas tegutsev noorsoo-/sotsiaaltöötaja, kellest saaks lastele grupijuht ja vanematele kontakt seoses mereringiga. Ringi toimumise päeval on grupijuht tööl täistööpäeva, olles koostööpartnerite ja transpordi korraldajatega ühenduses juba kella 9-st. Päev kestab kuni viimase lapse kojutõstmiseni ehk umbes kella 18-ni. Samuti vajavad mereringid ettevalmistusi ja läbirääkimisi koostööpartneritega ning vajaduse korral ka lapsevanemate lisaküsimustele vastamist, mis kõik võtaks lisaks nädalas umbes 8 tundi aega. Seega oleks grupijuhi kulu tundides 17 tundi nädalas, mis teeb rahaliselt koos tööandja kuludega 133,8 eurot ühe korraldatud mereringi kohta.

Mereringide teemad said paika pandud koostöös koostööpartneritega. Lisaks tegevuste arendamisele vaadeldi täpsemalt ideekorje faasis tulnud suvitajate ideid, milleks olid paadisõidud, purjetamine, matkad merel, merega seotud treeningud, kalastus, merendus. Sellest lähtuvalt loodi kümme mereringi alateemat:

1. 26.06 – Ohud seoses merega ja pinnaltpääste, vetelpäästekoerad ja nende oskused
2. 03.07 – Navigeerimine (1. osa) ja tehnika paadis
3. 10.07 -Navigeerimine (2. osa) ja „aardejacht” merel
4. 17.07 – Isiklikud päästevahendid, paadi korrasolek ja varustuse kontroll (1. osa)
5. 24.07 – Isiklikud päästevahendid, paadi korrasolek ja varustuse kontroll (2. osa)
6. 31.07 – Erinevad meresportialad (1. osa) (surf, süst, purjetamine)
7. 07.08 – Erinevad meresportialad (2. osa) (surf, süst, purjetamine)
8. 14.08 – Paadi sildumine, saartel käimine, keelualad/-ajad, saarte külastus
9. 21.08 – Kalastuse põhitõed (1. osa) ja kalapüük
10. 28.08 – Kalastuse põhitõed (2. osa) ja kalapüük

Prototüüpimise käigus arendati välja kolme esimese mereringi päevakavad (lisa 29) ning eelarved (lisa 30). Päeva esimest teoreetilist poolt veab enamasti MTÜ Pärnumaa Merepääste, teoreetilise osa korraldamiseks kasutatakse Paatsalu sadamas oleva puhkekeskuse ruume. Praktiliste osade eestvedajaks merel on nii merepääste, Märjad Käpad kui ka Seikluspartner.

Huviringis olevate laste arv peaks jääma kuni 35 lapse juurde, selle piiri seab transpordivõimalus. Seikluspartneri esindaja arvates võiks realistlikuks grupisuuruseks olla kuni 15 last. Nii võeti nende gruppide keskmine ehk (25 last) ning arvutati selle põhjal välja keskmine ringimaksumus (tabel 19).

Tabel 19. Mereringi keskmise maksumuse arvestamine 25-liikmelise grupi põhjal, kolme päeva lõikes

Kulud	26.06	03.07	10.07	Keskmine päeva kulu
Mereringi kulu kokku	488,5	676,9	660,8	608,73
Mereringi hind lapse kohta	19,54	27,076	26,432	24,35
Transpordi hind lapse kohta	12,0	12,0	12,0	12,00
Maksumus lapse kohta koos transpordiga	31,57	39,1	38,5	36,39

Huviringis käimine ei saa olla kohustusega käia iga kord kohal, kuna suvitaja ei pruugi tervet suve suvilas veeta. Samas võiks olla kohustus käia kohal vähemalt kolmel korral, et suhtumine ei oleks liialt hetkeemotsiooni põhine ning tuleks vajaks eelnevat planeerimist. Selleks võiks luua kolme korra soodustuse ehk siis, kui suvitaja maksab osalustasu kolme korra eest korraga, on see talle odavam kui osaluse maksmine iga kord eraldi ning selle lahenduse juures jääb suvitajal endal otsustada, millistest ringidest täpsemalt ta laps osa võtab. Näiteks kolme korra piletiga ostes maksab üks kord 35 eurot, siis eraldi ostes 40 eurot.

Huviringi ideed testiti kahe ema peal, kes elavad Tallinnas, ühel on kaks last ja teisel kolm, kelle vanused jäävad vahemikku 9–15. Lapsevanemad sooviksid teemade seas veel näha näiteks järgmist: esmaabi, ujumise õpetamine, ellujäämine (söögivalmistamine, lõkke tegemine) ning ka põimida tööoskuste õpetamist töötubadesse. Samuti võiks tuua välja ohud mere ääres, nagu näiteks rästikuhammustused jmt.

Maksumus tundus mõistlik, kui see jääks 30 euro juurde. Nähes transpordikulu, tundus see kõrge ning ringi tasust suur osakaal. Toodi välja, et kui summa oleks transpordikulu võrra väiksem, oleks ringis käijaid ka kindlasti rohkem. Transpordilahenduseks pakuti võimalust, et vanemad koopereeruksid ning igal nädalal toob ühest piirkonnast lapsed ringi üks vanematest, nii jääb teistel kaugtöö tegemiseks aeg alles. Kuid samas mainiti, kui tõesti on see aeg oluline töötamiseks ei ole see summa ületamatu.

Samuti toodi välja, et üldiselt hakatakse linna minema umbes paar nädalat enne kooli algust, et lapsed hakkaksid harjuma koolirutiiniga ning pere saaks teha uueks kooliaastaks sisseoste. Seega näevad testijad, et kahel viimasel nädalal võiks huviring ilmselt ära jääda. Alustamise aeg juunis pärast jaanipäeva ja ringi toimumise kellaajad tundusid vastajatele mõistlikud.

Esinevatest probleemidest ja väärtustest lähtuvalt koostati valla SWOT-analüüs, milles toodi välja valla tugevused ja nõrkused seoses kaugtöökeskkonnaga suvitaja jaoks. Välja toodi ka valla välised võimalused ja ohud (lisa 31). Valla tugevustena võib

eriliselt välja tuua looduse – nii meri, looduskaitsealade rohkus kui ka ökoloogiliselt puhas keskkond. Nõrkustena on kriitilisemad probleemid nii erinevate ühendustega (internet, telefon, teed) kui ka tegevuste nappusega täiskasvanutele ja lastele. Valla välistest võimalustest märkimisväärselt muutust võimaldaks riiklikud toetused kaugtöö lahenduste arendamiseks ning piirkonnas tootjate ja teenusepakkujate arvu suurenemine. Väliseks ohuks kaugtöö arenemisele vallas on paljud probleemid seotud kaugtööga, mida vallal ei ole võimalik leevendada, nagu näiteks kaugenemine töökaaslastest, töö ja eraelu konflikt ning näiteks võimalus, et teised omavalitsused pakuvad paremat elukeskkonda, ning samuti võib probleemiks olla kaugtöö vähene levik.

Lisaks loodi Lääneranna kaugtöökeskkonna alusel PEST-mudel (lisa 32). Mudelist selgub, et poliitilise keskkonnaga on vallas igati hästi, kuna arengukavas kajastatakse kaugtööd ning ka volikogu on näinud selle olulisust. Majandusliku keskkonna juures tekivad aga probleemid. Nimelt pole piirkonnas lahendusi, mis aitaksid kaugtöötajal tööefektiivsust tõsta. Sama on ka sotsiaalsete teguritega – piirkonnas puuduvad tegevus- ja sportimisvõimalused ega ilmne ka peresõbralikkust. Tehnoloogilises keskkonnas ei ole stabiilsust, interneti ja telefonilahendused on suuresti inimeste endi teha ning nende ühenduste püsivus on küsitav.

Uuringu raames tehti intervjuud tööpakkujatega, kaugtöötajatega ning küsiti tagasisidet ideedele vallavalitsuse esindajalt. Selgus, et kaugtöötavatel suvitajatel on kaugtöötamisel Lääneranna vallas palju probleeme. Nendest probleemidest osa on lahendatavad eelkõige omavalitsuse poolt, kuid teised mitte. Uuringu käigus loodi suvitaja poolt valitud ideedest kirjeldused ja turundusmaterjalid, neist omakorda valiti olulisim teema, milleks on lastele tegevuste loomine. Täpsemalt valiti selleks merendusring, millest tehti ka prototüüp ning testiti potentsiaalse lapsevanemaga. Lisaks koostati valla kaugtöökeskkonna kohta SWOT-analüüs ja PEST-mudel.

2.3.Kaugtöö uuringu järeldused ja ettepanekud Lääneranna vallavalitsusele kaugtööks sobiliku keskkonna arendamiseks

Siinses peatükis tehakse järeldusi ja kokkuvõtte tehtud uuringust. Samuti tuuakse välja ettepanekud, millega töös selgunud probleeme ja kitsaskohti lahendada. Vallavalitsuse jaoks koostatakse ajakavoline tegevusplaan, mille abil lahendusi rakendada.

Tööandjatel olid erinevad võimalused pakkuda oma töötajatele kohapaindlikkust, mis tuleneb suuresti töö spetsiifikast. Kaugtöötaja oli enamasti tööl töölepingu alusel ning tähtajatult täiskohaga ning kaugtöö ei olnud alati fikseeritud töölepingus. Tööandjad olid märganud ning tajusid väärtust, mis kaugtöö pakkumine annab töötajale. Organisatsioonides täheldati, et suhtlemises ja kommunikatsioonis on kaugtöötajatega rohkelt probleeme, mis omakorda võib tekitada pikas perioodis isoleeritust. Suuremates organisatsioonides oli kaugtöötamine suhteliselt sõltuv juhi otsustest ja suhtumisest kaugtöösse ning ettevõtte siseselt võis see olla väga kõikuv. Uuringus osalenud organisatsioonidel ei ole olnud kokkupuuteid olukorraga, kus oleks vaja töötajale rentida ühiskontoripinda või investeerida töötaja eluruumi, et seal oleks võimalik kaugtööd teha. Enamasti oli ettevõtetes kaugtöötaja kontrolli aluseks tulemuslikkus. Ettevõtte esindajad nägid kohaliku omavalitsuse rolli kaugtöö lahenduste arendamises ja piirkonna elavdamises. Samuti nägid nad, et olulised on ühendused: internet, mobiil ja teed. Lisaks mainiti, et hea võimalus luua ääremaal kaugtöövõimalusi on ühiskontorid.

Kaugtöötamine oli ettevõtetes arenenud jõudsalt viimaste aastate jooksul. Tööandjad on mõistnud, et sellise hüve pakkumine töötajatele on oluline. Enamasti pole ettevõtetes arendatud välja kaugtöötamisega seotud riskide lahendamise õpetusi ning kaugtöötamine on rohkem privileeg ja lisaväärtus kui põhiline töötegemisviis.

Samas nägid ettevõtted, et probleeme võib tekkida, seda eelkõige teistest meeskonnaliikmetest kaugenemise tõttu. Samuti püsib probleem, kuidas panna vanamoodsat otsest juhti usaldama töötajat koju tööle ning mitte hoidma teda liigselt kontoris kinni. Tõdeti, et kaugtöötaja töötamine kaugematest piirkondadest ja kaugtöökeskustest toob ettevõtja jaoks uue hirmu, et kaugtöötaja suhtleb liigselt

kohalikus kaugtöökeskuses töötavate inimestega ning oma meeskond ja ettevõtte jäävad tagaplaanile.

Kõige suurem tõenäosus on leida kaugtöötamist võimaldav töökoht Eestis suurtes organisatsioonides, kus töötajate arv on üle 250. Kõige vähem kaugtööd esineb mikroettevõtetes, seda põhjusel, et nende osakaal kogu ettevõtete seas on 94%. Samas võib selle põhjuseks olla lihtsalt teadmatus kaugtöötegija märgisest või ei peeta oluliseks selle taotlemist väikestes organisatsioonides.

Lääneranna vallas kaugtööd tegev suvitaja on enamasti üle 40-aastane, kõrgharitud ning teenib üle Eesti keskmise palga. Peres kasvab kaks või enam last ning töötatakse enamasti kas juhtival kohal või juhtimist administreerival kohal. Töötatakse täistöökohaga ning tööks kasutatakse igapäevaselt enamasti sülearvutit ja mobiiltelefoni. Lääneranna vallaga oli enamasti emotsionaalse side ning piirkonnas suvitati juba lapseeas saati. Piirkonnas väärtustati merd ja loodust, häid naabreid, kes on üldiselt teised suvitajad, rahu, vaikust ning ökoloogiliselt puhast keskkonda ja toitu.

Suvitajate suvilad olid enamasti mõeldud elamiseks vaid suvel ning neis talvel elada on problemaatiline. Osaliselt käiksid suvitajad piirkonnas rohkem, kui elumaja seda võimaldaks, kuid samas nähti, et talvel ei ole seal väga palju tegevusi.

Lääneranna vallas kaugtöötades põhjustavad probleeme enamasti ühendused, mis tagaksid töö tegemise võimekuse (internetilevi, telefonilevi, ligipääsetavus mööda teid). Samuti tekitas probleeme liigne isoleeritus, kaugenemine töökollektiivist ning aeg-ajalt töötamist segav kodune keskkond. Piirkonnas aega veetes tundsid suvitajad puudust kultuuriüritustest ning tegevustest nii täiskasvanutele kui ka lastele.

Kaugtöötaja kaugtöö tegemise tihedus suvituspiirkonnas ei tulene otseselt interneti võimekusest. Piirkonnas veedetud aja kestuse juures oli olulised määravad sotsiaalsed tegevused ja kogukond. Kogukonnatunde tekkimine ning piirkonnast rohkem teadmine annab suvitajale koduse tunde ning tänu sellele veedab suvitaja kauem aega piirkonnas.

Uuringu tulemuste põhjal võib öelda, et suvekülalisest suvilaomaniku valmisolek tulla Lääneranna valla elanikuks ei põhine vaid kaugtöökeskkonnal. Muidugi soodustavad head ühendused ja võimekus suvilast tööd teha viibimist Lääneranna vallas ning

võimaluse korral ka viibimise pikenemist. Siiski tekib piirkonnaga siduvuse ja potentsiaalse tulevase elanikuna tunnetamine kohalike sotsiaalsete suhete kaudu.

Kaugtöötaja väljavaade olla tulevane potentsiaalne elanik ei sõltu kaugtöökeskkonna tasemest. Pigem mängib rolli kaugtöötaja sotsiaalne ringkond ning piirkonna tajumine. Potentsiaalne tulevane valla elanik eristub teistest persoonadest selle poolest, et neid seob piirkonnaga rohkem tegureid ning nad väärtustavad rohkem selle piirkonna jätkusuutlikkust.

Olulisema ja esmase puudusena võib välja tuua suvitajate infopuuduse piirkonnas toimuva kohta. Selle lahenduseks võiks teadetetahvlitele valla infokanalite ülespanemise ja tegevusega alustada juba juunis (tabel 20). Kuna suvitajatel vallalehte ei käi ning nende jaoks toimivad infokanalitena just teadetetahvlid, oleks see hea koht, mille kaudu suunata neid ümber valla infokanalitesse. Selle lahenduse tulemuslikkuse kontrolliks võiks suve lõpus teha kanalites küsitluse, kes on jälgijatest suvitaja, ning nii kaardistada ära osakaal, kes on jõudnud kohalikke kanaleid jälgima. Samuti võib neid kanaleid propageerida kohalikel üritustel, kus suure tõenäosusega võivad osaleda ka piirkonna suvitajad.

Kui vallavalitsusse laekuvate andmete alusel ei ole võimalik suvitajaga ühendust võtta, siis võib esmase ja suvitaja jaoks olulise info edastamiseks kasutada valla kodulehte, luues sinna alalehe „Suvitajale” ja koondades sinna just temale suunatud info. Samuti võib kasutada võimalust kaardistada külastajaid kohalikel üritustel ning luua seal kontakt suvitaja ja valla vahel näiteks flaieriga, mis on suunatud vastavale sihtrühmale (nt „Suvilaomaniku meelespea Lääneranna vallas”). Flaieril võiks olla ka netiküsitluse link, et saada võimalikult palju infot suvitaja kohta. Samuti on võimalus kohapeal küsida ära kiiremad ja olulisemad küsimused.

Tabel 20. Tegevuskava ettepanek Lääneranna vallavalitsusele

Tähtaeg	Probleem	Lahendus
Juuni 2019....	Suvitajaga kontakti loomine	Infostendidele valla põhikanalite tutvustus materjalid ülesse
01-15.06.2019	Suvitajaga kontakti loomine	Analüüsimine, millist infot vajatakse suvitajalt-selle alusel küsitluse koostamine.
15-20.06.2019	Suvitajaga kontakti loomine	Flaieri loomine “Suvilaomaniku meespea Lääneranna vallas”
Juuni-august 2019	Suvitajaga kontakti loomine	Kanalite propageerimine suve üritustel- nt. laadad
06.07.2019	Kaasata suvitajad piirkonna arengusse	Ideetalgud
07.07.2019	Kohaliku toodangu kättesaadavuse parandamine	Taluturu korraldamine
07-10.07.2019	Kohaliku toodangu kättesaadavuse parandamine	Taluturult kogutud info analüüs ning vajadusel ka selle alusel parenduste tegemine
9.07.2019	Lastele tegevuste loomine	Mereringi prototüüp
01.-25.08.2019	Kaasata suvitajad piirkonna arengusse	Heategevus konkurss “Külastend”
13.08.2019	Lastele tegevuste loomine	Parendatud mereringi korraldamine
04.08.2019	Kohaliku toodangu kättesaadavuse parandamine	Arendatud taluturu korraldus
01.09.2019	Suvitajaga kontakti loomine	Kanalites küsitluse korraldamine
2020	Kaugtöötamine piirkonnas	Luu alternatiivseid lahendusi kaugtöötamiseks
2020	Valla kuvand tööandjale	Info valla kodulehele kaugtöö lahendustest
2020 suvi	Lastele tegevuste loomine	Regulaarne merering
2020 suvi	Tegevused täiskasvanutele	Korraldada mäng “Orienteerumine Lääneranna vallas”
2020 suvi	Tegevused täiskasvanutele	Suveteatri etendused piirkonnas

Kui info edastamise küsimus on lahendatud, on edasine tegevus minna testima võimalikke lahendusi kaugtöötava suvitaja probleemidele. Näiteks taluturu päeval mõnes keskuses lasta müüjatel ostjatelt küsida, kas nad on elanikud, suvitajad või möödasõitjad. Samuti oleks oluline info ka see, milliseid kanaleid pidi jõuti turu

kuulutuseni, et edaspidi nendele kanalitele rohkem tähelepanu pöörata. Lisaks saab infokanali olemasolu kaudu testida siinses töös ilmnunud probleeme ning näha, kas need on probleemiks ka suuremale suvitajate kogukonnale või mitte. Järgmiseks suveks võiks piirkonda planeerida suveteatrietendusi ning tegevusi lastele.

Lastele tegevuste loomine piirkonnas on valla jaoks väga oluline, sest intervjuudest selgus, et lapsed vajavad kaugtöötavate vanemate tähelepanu, raskendades neil keskendumist töötegemisele. Samuti tõid kaugtöötavad suvitajad välja, et neil oli piirkonnaga emotsionaalne side suuresti just tänu lapsena piirkonnas suvitamisele. Seega looks lastele piirkonnas tegevuse leidmine ka nendel piirkonnaga emotsionaalsema sideme ning nad võiksid suurema tõenäosusega olla järgmine piirkonnas suvitav/elav põlvkond. Lisaks on kaugtöötaja suur kaugtöö korralduse mõjutaja pereliikmed ning erinevad lastega seotud tegevused olid eelisjärjekorras, kui aga laps leiaks endale piirkonnas pikaajalise tegevuse, oleks suurem tõenäosus, et kogu pere viibimise aeg piirkonnas pikeneb.

Laste jaoks võiks 2019. aastal viia ellu töös arendatud mereringi prototüübi, et näha, kui suur huvi selle vastu piirkonnas oleks. Suvitajate jaoks on meri piirkonna üheks tõmbeteguriks ning enamus suvitavad mere kaldal ja käivad aktiivselt merel. Seega oleks tervitatav, kui noored teaksid, kuidas merel käituda. See algatus võiks jääda juulikuusse, eeldusel, et juunis tehtaks tööd infokanalitega ning leitaks viisid, kuidas suvitajatele suunatud info nendeni jõuaks. Kui prototüüp õnnestub ja huvi on suur, võib võimaluse korral kaaluda ka ühe huviringi tegemist näiteks augustis. Samuti saab lapsi kaasates uurida juba täpsemalt, mis neid kõige enam huvitaks, ning järgmisel suvel korraldada ringi iganädalaselt.

Samuti võiks aktiveerida suvitajate kogukonda, anda neile võimalusi midagi ära teha või mõelda kaasa valla arengu teemadel. Eesmärgiks peaks olema kõigi isikute (lisad 8–10) tihedam kaasamine kohalikku ellu ning nende sidumine piirkonnaga. Suurendada tuleks teadlikkust piirkonna kohta ning laiendada nende inimeste vahelist kohaliku võrgustiku. Probleemsetele olukordadele lahenduse leidmisel tuleks silmas pidada nii suvitajate võimaliku võrgustumist piirkonnas kui ka väärtusi, mida kaugtöötav suvitaja väärtustab. Selleks tuleb luua ideetalguid ja heategevuslikke üritusi, näiteks külastendide korrastamise konkurss vms.

Tööandjatel ei ole üldiselt olnud kokkupuudet olukorraga, kus töötaja elab maapiirkonnas ega oma võimalusi kasutada heal tasemel interneti- ja mobiililevi. Samuti ei näe nii kaugtöötaja kui ka tööandja, et kaugtöötamine võiks olla võimalik piirkonnas, kus puudub ligipääsetavus nendele lahendustele. Mobiilse interneti pakkumine kaugtöötegemiseks on üks vähestest hüvedest, mida tööandja kaugtöötajale pakkus. Seega tuleks leida koostöös suvitajatega viise, kuidas piirkonnas võimalikult palju ära teha, et kaugtöötamine oleks võimalik. Kuna uuringu käigus tuli välja, et suuremad mobiilside teenusepakkujad ei ole väikse rahvastikutiheduse tõttu piirkonnas arendustest huvitatud, tuleb mõelda asenduslahendusi. Näiteks kaugtöökontorite loomine endistesse vallakeskustesse, kus vallaesindaja sõnul oleks hetkel ka piisavalt vaba ruumi.

Luues lahendusi kaugtööks, tuleks neid kuvada ka väljapoole. Tööandjad sooviksid olla paremini informeeritud kaugtöö võimalustest piirkonnas. Nad soovivad leida terviklikku teavet vallas pakutavate lahenduste kohta ning tunneksid end turvalisemalt, lubades oma töötaja töötama piirkonda, kus on kohaliku omavalitsuse poolt lahendustele juba mõeldud. Samuti nenditi, et sellise info leidmine ja otsimine on nende jaoks üpris tülikas. Luues valla kodulehele alajaotuse vallas pakutavate kaugtöö lahenduste kohta, on see tööandja jaoks usaldusväärne info ning loob ka tervikliku teadmise, milliseid lahendusi piirkonnas pakutakse.

Lääneranna vallas kaugtöötaval suvitajal on suvitamise juures probleeme. Kõikide probleemide lahendamine ei toimu üleöö ning nõuab aega. Esmane samm peab olema aga suvitaja informeerimine ja sobilike infokanalite loomine/ kasutuselevõtt. Seejärel saab juba minna edasi ideede arendamisega koostöös piirkonna kaugtöötajatega.

KOKKUVÕTE

Kaugtöötamine ja selle areng on aktuaalne teema nii Eestis kui ka mujal maailmas. Selle on tinginud suuremad võimalused, mida pakub IT-sektor ning ka töötajate enda soov väärtustada rohkem oma aega ja raha. Lisaks toob kaugtöötamine kaasa võimaluse, kus inimene ei pea oma elukohavalikut tegema töö asukohast lähtuvalt, vaid võib valida keskkonna, kus tal meeldib elada.

Magistritöö teoreetilises osas selgus, et kaugtööd on võimalik käsitleda mitmeti ning tänapäeva IT-lahendused soodustavad üha enam selle levikut. Samuti on loodud palju lahendusi, mis on kaugtööst välja kasvanud ning mitmekesistavad kaugtöötamise võimalusi. Lisaks tuleb välja, et kaugtöötamisega kaasnevad ka probleemid nii kaugtöötaja enda kui ka kaugtööd pakkuva ettevõtte jaoks. Samas tuntakse selle lahenduse kasutamise soovi, kuna see vähendab nii aja- kui ka rahakulu ning muudab töötaja jaoks töötamise mugavamaks. Probleemide lahenduseks saab olla toetav ja kaugtööd soodustav keskkond.

Magistritöö empiirilises osas selgus, et Lääneranna vallas on rahvastikutihedus madalam kui Eestis keskmiselt. Samuti on tegemist ääremaaga, mis võitleb võimaluse eest pakkuda oma elanikele võimalikult head infrastruktuuri. Lisaks sellele on keskmine palgatase madalam kui Eestis keskmiselt. Teisalt iseloomustab Lääneranna valda suur suvituspiirkonna osakaal. Valla kinnisvarast kuulub üks kolmandik suvitajatele. Suvitajad on jõukamad ning suure tõenäosusega omavad juhtivaid kohti, tänu millele oleks neil võimalus veeta rohkem aega Lääneranna vallas.

Tööeesmärk oli välja selgitada, milline oleks suvekülalisest suvilaomaniku valmisolek sobiva kaugtöökeskkonna olemasolul tulla Lääneranna valla elanikuks. Uuringu põhjal selgus, et kuigi piirkonnas on probleemid kaugtöötamisega, pole nende probleemide lahendamine eelduseks see, et suvitajast saaks valla elanik.

Suvitaja on seotud oma esmase elukohaga nii kaua, kuni tema lapsed käivad koolis, selle juures ei näe suvitaja võimalust, et oleks võimalik ennast kuskile mujale sisse

kirjutada. Laste kooli lõpetamisel on suvitaja 50. eluaasta juures ning sel hetkel puuduvad tal otseselt takistused end Lääneranna valda sisse kirjutada. Motiveerivateks teguriteks ei ole selle juures kvaliteetne kaugtöökeskkond, vaid sidusus piirkonnaga. Suvitajal, kes suurema tõenäosusega kirjutab end valda sisse, on vallas suhtlusvõrgustik, tal on emotsionaalne side kohaga ning ta võtab aktiivselt osa vallas toimuvatest algatustest.

Selleks aga, et suurendada suvitaja siduvust piirkonnaga, tuleb tõsta suvitaja teadlikkust Lääneranna vallast ning suurendada tema suhtlusvõrgustiku. Samuti tuleb luua suvitajale meelepäraseid tegevusi vallas puhkamise ajal, et pikendada tema vallas veedetud aega. Sama põhimõtte valitseb ka laste puhul, kuna laste roll on peres väga oluline. Lastele loodavate tegevuste juures on lisaväärtuseks ka see, kui samal ajal võimaldatakse vanematel teha kaugtööd. Lisaks toob piirkonnale lastetegevuste arendamine võimaluse kasvatada järgmist suvitajate põlvkonda. Enamik suvitajatest mainisid oma siduvust piirkonnaga juba lapseeas, seega on oluline luua juba järgnevale põlvkonnale piirkonnaga emotsionaalne side.

Kaugtöötav suvitaja on huvitatud tarbima võimalikult palju kohalikke teenuseid ja toitu, mis oleks kohalikele hea võimalus luua suvitaja vajadustest lähtuvaid tooteid, kuna maksejõuline klient on piirkonnas olemas. Kohaliku tarbimise takistuseks on kättesaamatu info talunike pakutava ning piirkonna teenusepakkujate kohta. Ideaallahendusena sooviksid suvitajad saada sellist infot valla kodulehelt.

Tööeesmärgi suhtes selgus, et kaugtöökeskkond ei ole piirkonda kolimiseks määrava tähtsusega. Oluline on sotsiaalne keskkond ja teenuste kättesaadavus ning vaba aja veetmise võimalused, mis mõjutavad eelkõige seda, kui hästi kaugtöötav suvitaja end piirkonnas tunneb ning kas ta otsustab suvituspiirkonda paiksemalt kolida. Sellest lähtuvalt sai tööeesmärk osaliselt täidetud, kirjeldades mitte sobivat kaugtöökeskkonda, vaid üleüldist elukeskkonda.

Töö arendamiseks võiks kaugtöötavate suvitajate persoone veelgi uurida, et mõista, kas selles töös käsitletud persoonad on erandlikud või mitte. Samuti võiks uurida laiemalt ja juba kvantitatiivsel meetodil probleeme, mis siinses töös vaadeldud kaugtöötaval suvitajal tekkisid, et näha probleemide laiahaardelisust.

VIIDATUD ALLIKAD

- Advanced Workplace Associates, Haworth, Inc., Global Workplace Analytics. (2018). *Alternative workplace strategies*. USA: Autorid
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40–68.
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ee/10.1177/1529100615593273>
- Allied Telecom (2016) The History of Telecommuting. Loetud aadressilt: <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>
- American Fact Finder. (a.s.) COMMUTING CHARACTERISTICS BY SEX (S0801). [andmebaas]. Loetud aadressilt <https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk>
- Amigoni, M., & Gurvis, S. (2009). *Managing the telecommuting employee: set goals, monitor progress, and maximize profit and productivity*. Simon and Schuster
- Analytics, G. W. FlexJobs. (2017). 2017 State of telecommuting in the US employee workforce
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 383–400.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215.
- Brown, M. K., Huettner, B., & James-Tanny, C. (2010). *Managing virtual teams: Getting the most from wikis, blogs, and other collaborative tools*. Jones & Bartlett Publishers.

- Chung, H. (2018). Future of Work and Flexible Working in Estonia: the case of employee-friendly flexibility. Loetud aadressil <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>
- Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564–576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>
- Coles, D. (Ed.). (2011). *Work on the Move: Driving Strategy and Change in Workplaces*. IFMA Foundation.
- Council, D. (2015). The design process: What is the double diamond. Loetud aadressil <http://www.designcouncil.org.uk/news-opinion/design-process-whatdouble-diamond>.
- Croner-i Ltd. (2017) Homeworking and Teleworking: In-depth. Loetud aadressil <https://app.croneri.co.uk/topics/homeworking-and-teleworking/indepth#DCAM-2603002->
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070.
- e Silva, J. D. A., & Melo, P. C. (2018). Does home-based telework reduce household total travel? A path analysis using single and two worker British households. *Journal of Transport Geography*, 73, 148–162.
- ETUC, U., & UEAPME, C. (2008). Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by the European Social Partners.
- Eurofound, I. L. O. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg, Geneva. Loetud aadressil https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- Eurofound. "Developments in Working Life in Europe: EurWORK Annual Review 2014." (2015). Loetud aadressil <https://www.eurofound.europa.eu/publications/reports/2015/developments-in-working-life-in-europe-2014-eurwork-annual-review>

- Eurostat.(2019). *Percentage of employed adults working at home by sex, age groups, number of children and age of youngest child* [andmebaas]. Loetud aadressil <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Eurostat(2018) *Work from home, from an external site or on the move* [andmebaas] Loetud aadressil <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: Flexitime and child care in the federal government. *Public Administration Review*, 174-179.
- Friend, G., & Zehle, S. (2004). *Guide to business planning*. Profile Books Limited.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Georgetown University Law Center (2010). Telecommuting: A Case Study in Public Policy Approaches Spring 2006. Loetud aadressilt: <https://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1053&context=cbh>
- Groen, B. A., van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727 –735.
- Haar, J. M. (2007). Exploring the benefits and use of flexitime: similarities and differences. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 4(1), 69–82.
- Hofer, C., Jäger, G., & Füllsack, M. (2018). Large scale simulation of CO 2 emissions caused by urban car traffic: An agent-based network approach. *Journal of Cleaner Production*, 183, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.02.113>
- Holts, K. (2018) Understanding Virtual Work - Prospects for Estonia in the Digital Economy. Arenguseire Keskus, pp. 46.
- Jones, J. M. (2015). In US, telecommuting for work climbs to 37%. *Gallup's Annual Work and Education Poll*.
- Kallas, E. (2015) Loovustehnikad : 99 viisi ideede leidmiseks. (2 tr) Tartu: Ecoprint
- Kallaste, E & Jaakson, K. (2009) Kaugtöö Eesti organisatsioonides. Juhtumiuuringud. Centar Eesti Rakendusuurigute Keskus Loetud aadressil <http://tooeu.ee/UserFiles/Uuringud/2009.04.01-Kaugtöö-Eesti-organisatsioonides-lõppraport.pdf>

- Karu, M. (2007). Paindlikud töövormid töö-ja pereelu ühitamisel. Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Loetud aadressil <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/20139>
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295.
- Keskus, A. (2018). Future of work and flexible working in estonia, Arenguseire keskus Loetud aadressil: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>
- Lääneranna Vallavolikogu. (2018). Lääneranna valla arengukava 2018–2028. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/406102018004>
- Lindeberg, K., Noot, H. (2017) Uued töösuhtevormid *versus* kehtiv tööõigus. Loetud aadressil <http://lindeberg.legal/publikatsioonid/keijo-lindeberg-ja-helena-noot-ued-toosuhtevormid-versus-kehtiv-tooõigus/>
- Lister, K. (2016). Latest telecommuting statistics. Loetud aadressil *GlobalWorkplaceAnalytics.com*
- Mereste, U. 2003. Majandusleksikon I, II. Toimetaja Mallene, Ü. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., & Smith, A. (2014). *Value proposition design: How to create products and services customers want*. John Wiley & Sons.
- Õunapuu, L. (2012) Valimid kvantitatiivsetes ja kvalitatiivsetes uurimustes. Loetud aadressil https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/27764/mittetenosuslike_valimite_koostamise_phimtted.html
- Pärnu maavalitsus (2018) Pärnu maakonna planeeringu. Loetud aadressil: <https://maakonnaplaneering.ee/documents/2845826/19122810/Pärnu+maakonna+planeeringu+seletuskiri.pdf/42636ca5-d00a-4cc2-8ce2-ac8a96134bda>

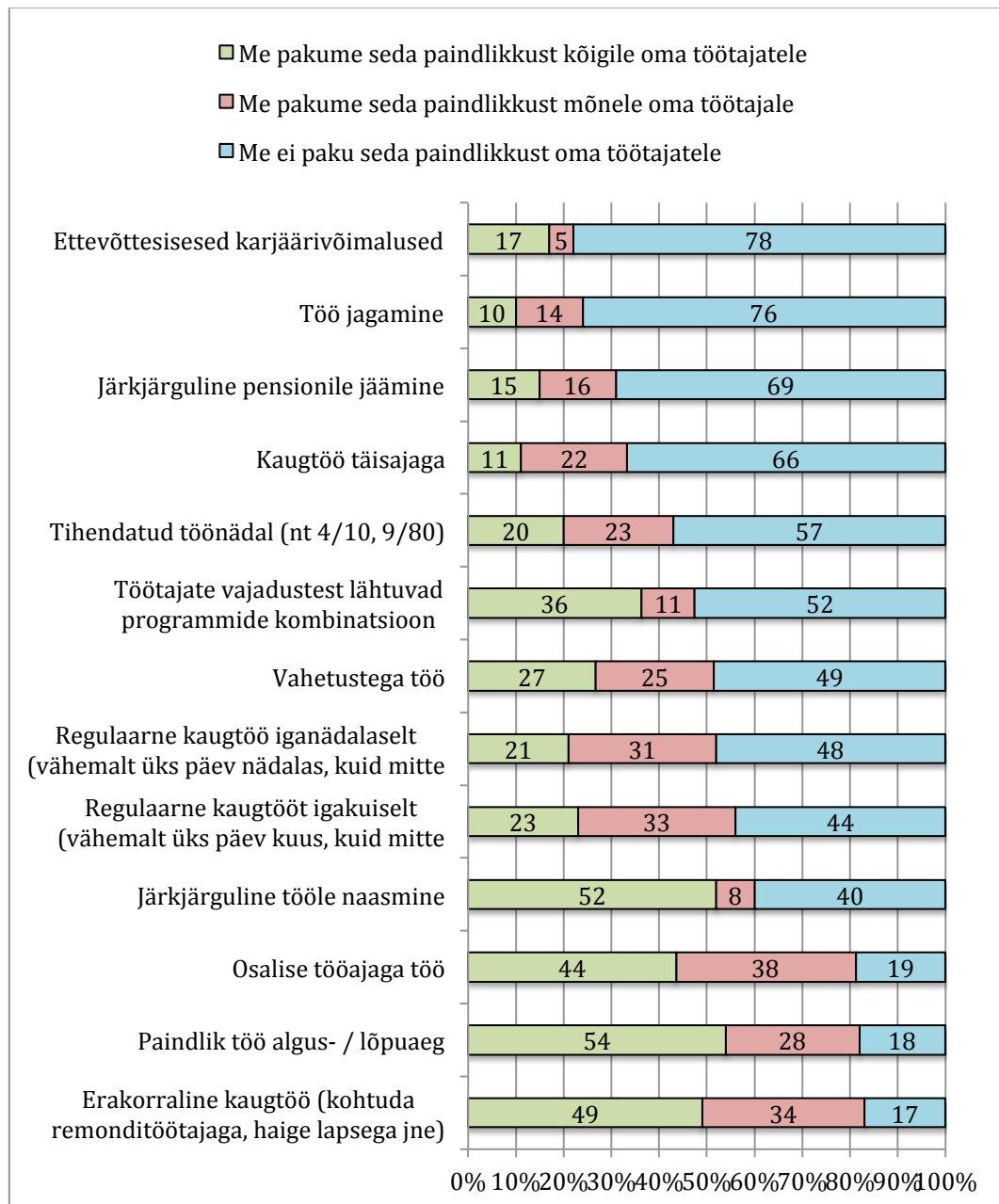
- Picu, C. G., & Dinu, A. (2016). Research on the Current Telecommuting Trends in United States and European Union Markets. *Management and Economics Review*, 1(2), 194–202.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399.
- Serrat, O. (2017). Managing Virtual Teams. O. Serrat (Toim), Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance (lk 619–625). Singapore: Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_68
- Shen, Y., & Gallivan, M. (2006). Understanding Workplace Instant Messaging Adoption: Use and Consequences via Social Perspectives. *AMCIS 2006 Proceedings*, 159.
- Spira, J. B., & Feintuch, J. B. (2005). The cost of not paying attention: How interruptions impact knowledge worker productivity. *Report from Basex*.
- Statistikaamet (2015). Mõisted. Loetud aadressil http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Sotsiaalelu/14Tooelukvaliteet/06Tookorraldus/TKU_61.htm
- Statistikaamet. (2011) RL0701: TAVALEIBKONNAD, 31. DETSEMBER 2011 --- Elukoht ning Näitaja [andmebaas]. Loetud aadressil <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/Saveshow.asp>
- Statistikaamet. (2018a). ST004: palgatöötaja kuukeskmise brutotulu ja brutotulu saajad piirkonna/haldusüksuse, soo ja vanuserühma järgi, haldusjaotus seisuga 01.01.2018, Loetud aadressil <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ST004&ti=PALGAT%D6%D6TAJA+KUUKESK MINE+BRUTOTULU+JA+BRUTOTULU+SAAJAD+PIIRKONNA%2FHALDUS %DCKSUSE%2C+SOO+JA++VANUSER%DCHMA+J%C4RGI%2C+HALDUSJ AOTUS+SEISUGA+01%2E01%2E2018&path=./Database/Sotsiaalelu/09Sissetule k/&lang=2>
- Statistikaamet. (2018b). RL0701: tavaleibkonnad, 31. Detsember 2011 --- elukoht ning näitaja, [andmebaas]. Loetud aadressil <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/Saveshow.asp>
- Statistikaamet. (2019). Keskmise brutopalk. Loetud aadressilt <https://www.stat.ee/stat-keskmise-brutokuupalk>

- Statistikaamet. (2019a) RV0212: RAHVASTIK --- Aasta, Vanus, Näitaja ning Sugu [andmebaas]. Loetud aadressil <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/Saveshow.asp>
- Statistikaamet. (2019b) RV0240: RAHVASTIK 2017. AASTA HALDUSREFORMI JÄRGSELT, 1. JAANUAR --- Sugu, Elukoht, Aasta ning Vanus [andmebaas]. Loetud aadressil <http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/Saveshow.asp>
- Statistikaamet. (n.d.) *ER025: Statistilisse profiili kuuluvad ettevõtted töötajate arvu ja tegevusala* (EMTAK 2008) järgi [andmebaas]. Loetud aadressilt: <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=ER025&path=../Database/MAJANDUS/10MAJANDUSUKSUSED/045ETTEVETJAD/&lang=2>
- Stickdorn, M., Schneider, J., Andrews, K., & Lawrence, A. (2011). *This is service design thinking: Basics, tools, cases* (Vol. 1). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158–165.
- Taal, K. (2016) Kaugtöö. Loetud aadressil <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/Toosuhked/paindlikud-toovoimalused/Kaugtoo>
- Targa töö ühing. (2010) Kaugtöö. Loetud aadressil <http://wiki.smartwork.ee/index.php?title=Kaugtöö>
- Targa Töö Ühing. (n.d.). Märgise saanud ettevõtted. Loetud aadressilt <http://smartwork.ee/2017-margise-saanud-ettevotted/>
- The Couch Manager. (2018). The Ultimate List of Virtual Team Technology Tools [2018 Update]. Loetud aadressil <https://www.thecouchmanager.com/the-ultimate-list-of-virtual-team-technology-tools/>
- Tschimmel, K. (2012). Design Thinking as an effective Toolkit for Innovation. In *ISPIM Conference Proceedings* (p. 1). The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM).
- Unioonpedia. (n.d.). Pendelränne. Loetud aadressil <https://et.unionpedia.org/Pendelränne>
- Valgma, Ülle. (2018). Enamik Eesti rahvastikust koondub päevasel ajal linnadesse. Loetud aadressil <https://blog.stat.ee/2018/02/22/enamik-eesti-rahvastikust-koondub-paevasel-ajal-linnadesse/>

- Vega, G. (2003). *Managing teleworkers and telecommuting strategies*. Greenwood Publishing Group.
- Welz, C., & Wolf, F. (2010). Telework in the European union. *Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Loetud aadressil https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/961/en/1/EF09961EN.pdf
- World at work. (2013). *Survey on Workplace Flexibility 2013*. Arizona: Autor. Loetud aadressil <https://www.worldatwork.org/resources/topics/telework#research>

LISAD

Lisa 1. Tööandjate poolt pakutavad panidlikud lahendused oma töötajatele



Allikas : World at work, 2013, lk 13

Lisa 2. Kaugtööd piiravad ja soodustavad tegurid tööandjale seisukohast

Teema	Allikas	alateema	Väide	Väide
Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke	(De Menezes & Kelliher, 2017,1054)	Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke.	Juhul kui kaugtööd pakutakse töötajale lisandväärtusena ning kaugtöö ei ole lepingus kajastatud, tajub töötaja seda kui teenet. Tänu sellele panustab töötaja suurema tõenäosusega töösse suurma panuse.	Mis lepingu alusel tehakse teie ettevõttes kaugtööd (tähtajatu, tähtajaline jne)? Miks?
				Mis töökoormusega üldiselt tehakse kaugtööd (täis-, poolkoht)? Miks?
				Kas lepingus on märgitud kaugtöötamine või on see rohkem suuline kokkulepe ja vastavalt vajadusele?
				Kas olete märganud, et lepinguväliselt kaugtöötamine motiveerib rohkem kui olukord, kus kaugtöö võimalus on kohe lepingus sees?
	(Bailey, Kurland, 2002)	Tõmbe- ja tõuketegurid kaugtööks	Oluline on tähelepanu pöörata faktoritele, mis tõukavad või tõmbavad töötajat tegema kaugtööd väljaspool tava töökeskkonda	Millised võiksid teie arvates olla tõuketegurid või häirivad faktorid kontori-/tavatöökeskkonnas, millest tingituna kasutatakse kaugtöö lahendust?
	(Groen, van Triest, Coers, Wtenweerde, 2018)	Kaugtöötaja saavutuste kontrollimine	Tööandjal on keeruline kontrollida töötaja saavutusi. Mõnel puhul on võimalik rakendada virtuaalset jälgimist.	Millist kontrolli kehtestate hetkel oma kaugtöötajate üle? Kuidas see mõjub töötajatele? Millised oleksid võimalikud paremad lahendused?
Kaugtöötaja töökeskkond	(Picu, Dinu, 2016, lk 198)	Internetiühendus ja selle mõju kaugtööle	Negatiivset mõju võib tekitada halb internetiühendus.	Kuidas oleksite valmis toetama kaugtöötaja töötamist piirkondades, kus puudub piisav ja püsiv internetiühendus? (Kas ostma midagi püsivat või pakkuma ühistööpinnakasutust jne)
	(Croner-i Ltd, 2017)	Liigne kontoritehnika töötaja kodus	Kodust tekib kontor. Selline muutus vajab ruumi ning väikemate kodude puhul pole see alati sobiv variant.	Kas oleksite nõus üürima kaugtööks töötajale eraldi pinna, et vältida kodu kontoriks muutumist?
	(Groen, van Triest, Coers, Wtenweerde, 2018)	Kontrolli töökoha füüsilise olukorra üle	Ettevõtja võib olla seadusest kohustatud töötajale tagama kindla töökoha füüsilises olukorras.	Mis määral ja kuidas kontrollite töötaja töökoha füüsilist olukorda? Kui suures osas vastutate selle eest ning palju jätate töötaja otsustada?

Lisa 2 Järg

Teema	Allikas	alateema	Väide	Väide
Kaugtöötaja töökeskkond	(Pyöriä, 2011, lk393)	Kulutused füüsilise kaugtöökoha loomiseks	Kui tööandja maksaks kõik kulud, mis seonduvad töötajal kodus kontori ehitamisega oleks ettevõtja poolne kulu endiselt madalam kontori üleval pidamine.	Kui suuri kulusid olete nõus kandma kaugtöökontori rajamiseks töötajale?
Kaugtöö korraldus	(Coles, 2011)	Töölaste suhtlusvõrgustike haldamine	Töökoht oma olemuselt muutub aina rohkem kui kindlaks suhtlusvõrgustikuks	Milliseid lahendusi kasutades suhtlevad teie kaugtöötajad töökaaslastega? Milliseid raskusi see teile kaasa toob?
	(Huws <i>et al</i> , viidatud Bailey, Kurland, 2002).	Probleemid kaugtöö koordineerimisega	Kaugtöö koordineerimine on keeruline ja kaugtöö arendamiseks võib seetõttu ettevõtjal huvi puududa.	Kas ettevõttes on kaugtöö koordinaator? Mis muudaks kaugtöö koordineerimist teie jaoks lihtsamaks? Millised on põhilised probleemid kaugtöö „seadistamisel”?
	(Croner-i Ltd, 2017)	Probleem konfidentsiaalsusega	Teadmatus konfidentsiaalsuse kohta, kas failid on kaitstud ning ei jõua kolmandate konkureerivate isikute kätte	Kas muretsete sellepärast, et kaugtöötaja ei pruugi säilitada ettevõtte infot piisavalt konfidentsiaalselt võrreldes ettevõtte pinnaga? Millised on mured ja kuidas on need lahendatud?
Kaugtöötaja probleemide ennetamine/leevendamine	(Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, Gloet, 2016)	kaugtööga kaasnev stress ja sotsiaalne isoleeritus	Negatiivseteks faktoriteks võivad olla kaugtööga kaasnev stress ning sotsiaalne isoleeritus.	Kuidas vältida võimalust, et kaugtöötajal tekiks kaugtööga seoses stress või isoleeritus?
	(Messenger, Gschwind, 2016)	Töö ja eraelu põimimine tänu nutilahendustele	Tänapäeva nutilahendused aitavad meil küll teha tööd ükskõik kust kasutades tahvelarvutit ja nutitelefon, kuid tänu sellele jääb vähemaks aega, mis on inimesel mõeldud 100% eraelu jaoks.	Kas aitate töötajal tööl ja eraelul kuidagi paremini vahet teha? Näiteks pärast kella 18 ei saa enam töömeilidesse sisse jne.
	(Croner-i Ltd, 2017)	Innovatsiooni ja loovuse säilimine	Juhul kui töö nõuab innovatsiooni ja loovust on see kergem tekkima suheldes teiste inimestega kui olles üksi isoleeritult kodus.	Kuidas olete valmis tagama kaugtöötaja tööalase loovuse ja innovatsiooni kaugtöötajana?

Lisa 3. Kaugtöö piiravad ja soodustavad tegurid kaugtöötajale seisukohast

Teema	Allikas	Alateema	Väide	Küsimus
Sotsiaal-demograafilised näitajad	(Eurostat, 2019)	Laste arv peres	Euroopas on suurema tõenäosusega kodus töötajaks 2 või enama lapse Ning sarnasust on näha ka Eestis.	Palju teil lapsi on?
Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke	(De Menezes & Kelliher, 2017,1054)	Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke	Juhul kui kaugtööd pakutakse töötajale lisandväärtusena ning kaugtöö ei ole lepingus kajastatud, tajub töötaja seda kui teenet. Tänu sellele panustab töötaja suurema tõenäosusega töösse suurma panuse.	Mis lepingu alusel (tähtajatu, tähtajaline jne)? Miks?
				Mis töökoormusega (täis-,poole kohaga)?
				Kas lepingus on märgitud kaugtöötamine või on see rohkem suuline kokkulepe ja vastavalt vajadusele?
	(Groen, van Triest, Coers, Wtenweerd, 2018)	Kaugtöötaja saavutuste kontrollimine	Tööandjal on keeruline kontrollida töötaja saavutusi. Mõnel puhul on võimalik rakendada virtuaalset jälgimist.	Millist kontrolli kehtestatakse hetkel tööandja poolt? Kas see on häiriv? Kas oleks paremaid lahendusi?
	(Bailey, Kurland, 2002).	Tõmbe- ja tõuketegurid kaugtööks	Oluline on tähelepanu pöörata faktoritele mis tõukavad töötajat tegema kaugtööd väljaspool tavatöö keskkonda ning mis tõmbavad teda tegema seda mõnes muus kohas.	Millised on tõuketegurid või häirivad faktorid kontori-/tavitöökeskkonnas, millest tingituna kasutatakse kaugtöö lahendust?
Kaugtöötaja töökeskkond	(Pyöriä, 2011, lk394)	Vajadus rahu ja vaikuse järele ning produktiivsus ise seatud töörütmist	Sobilik töödeks, mis vajavad rahu ja keskendumist ning kus on vajalik töötaja võimalus ise tööritmi määrata.	Milliseid tööülesandeid eelistad teha kaugtööd tehes? Miks?
	(Coles, 2011).	Tööalaste suhtlusvõrgustike haldamine	Töökoht oma olemuselt muutub aina rohkem kui kindlaks suhtlusvõrgustikuks ning see omakorda toob kaasa uusi väljakutseid.	Milliste lahenduste kaudu eelistate suhelda oma töökaaslaste ja klientidega?

Lisa 3 järg

Teema	Allikas	Alateema	Väide	Küsimus
Kaugtöötaja töökeskkond	(Messenger, Gschwind, 2016)	Kasutatavate IT-vahendite ja töö planeerimise ning töö tegemise koha järgi vastavalt põlvkonnale.	Tänu tänapäeva nutilahendustele tihedale kasutusele on töö ja eraelu on omavahel väga põimunud. See kõik toob endaga kaasa uusi võimalusi kuid ka uusi väljakutseid.	Milliseid riistvaralisi tehnilisi lahendusi kasutate? Millisena on kaugtöö korraldatud? Kus üldiselt kaugtöötate?
Kaugtöö füüsiline keskkond	(Croner-i Ltd, 2017)	Probleem konfidentsiaalsusega	Teadmatus konfidentsiaalsuse kohta, kas failid on kaitstud ning ei jõua kolmandate konkureerivate isikute kätte.	Kuidas tagada ettevõtte konfidentsiaalse info mittelekkimine kolmandatele isikutele, kui dokumendid on teie valduses?
	(Analytics, 2017)	Mugav ja ergonoomiline tööruum	Kaugtöö võimaldab luua endale mugav ja ergonoomiline tööruum just oma vajadustest lähtuvalt.	Millistele tingimustele peab vastama kaugtööks sobiv koht? Mis teeb tööruumist teie ootustele vastava ja mugava tööruumi?
	(Pyöriä, 2011, lk393)	Kulutused füüsilise kaugtöökoha loomiseks	Kui isegi tööandja maksaks kõik kulud, mis seonduvad töötajal kodus kontori ehitamisega oleks ettevõtja poolne kulu endiselt madalam kui endal kontori üleval pidamine.	Kui suuri kulusid olete nõus kandma kaugtöökontori rajamiseks? Kui suurt panust ootate tööandjalt?
	(Croner-i Ltd, 2017)	Liigne hulk kontoritehnikat töötaja kodus	Kodust tekib kontor. Selline muutus vajab ruumi ning väikemate kodude puhul pole see alati sobiv variant.	Kas on probleeme liigse kontoritehnikaga? Millised oleksid lahendused?
	(Picu, Dinu, 2016, lk 198)	Majapidamises häirivad faktorid	Samuti võib esineda majapidamises häirivaid faktoreid, mis võivad kaugtöötajat häirida tema tööle keskendumisel.	Kas Lääneranna vallas töötades on tekkinud olukorda, et majapidamises on häirivaid faktoreid, mis segavad töö tegemist?
	(Picu, Dinu, 2016, lk 198)	Halb internetiühendus	Negatiivset mõju võib tekitada halb internetiühendus, mis võib mõjuda töö produktiivsusele halvasti.	Kirjeldage oma töös internetiühenduse vajalikkust? Milliseid lahendusi oleksite nõus parema interneti jaoks kasutama ?

Lisa 3 järg

Teema	Allikas	Alateema	Väide	Küsimus
Vaimne tasakaal	(Eurostat, 2019)	Lapsed ja kaugtöö	Lisaks valdkonnale on märgata seost kaugtöötava inimese ja tema laste arvu vahel.	Kuidas mõjutavad lapsed kaugtööd? Millised lahendused aitaksid teil laste kõrvalt paremini kaugtööd teha?
	(Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua, Gloet, 2016)	Kaasnev stress ja sotsiaalne isoleeritus	Negatiivseteks faktoriteks võivad olla kaugtööga kaasnev stress ning sotsiaalne isoleeritus.	Kas tunnete kaugtööd tehes isoleeritust? Kui jah, siis milliseid lahendusi selleks olete hetkel kasutanud? Kas teil tekib seoses kaugtööga stressi?
	(Messenger, Gschwind, 2016)	Töö- ja eraelu põimimine tänu nutilahendustele	Tänapäeva nutilahendused aitavad meil teha tööd ükskõik, kuid tänu sellele jääb vähemaks aega, mis on inimesel mõeldud 100% eraelu jaoks.	Kuidas hoiate lahus eraelu ja töö? Millised on takistused? Milliste lahendused aitaksid takistusi vähendada?
	(Croner-i Ltd, 2017)	Motivatsioon koos töötamisel	Negatiivseteks tunnusteks on isoleeritus, mis tekib üksi töötades ning soovivad oma ümber näha inimesi ja tegevust.	Kas teid motiveerib töötamine olukorras, kus ei pea üksi töötama? Milliseid lahendusi olete valmis selleks kasutama?
	(Croner-i Ltd, 2017)	Innovatsiooni ja loovuse säilimine	Juhul kui töö nõuab innovatsiooni ja loovust on see kergem tekkima suheldes teiste inimestega kui olles üksi isoleeritult kodus.	Millised lahendused aitaksid teil säilitada innovatsioonid olles Lääneranna vallas kaugtööd tegemas?
Lääneranna vald kaugtöökeskkonnana	(Coenen, Kok, 2014 lk 574)	Meeskondlik kaugtöö ja silmasilma suhtlemine	Meeskondliku kaugtöö juures on ka oluline osa näost-näku suhtlemisel.	Kui töötate Lääneranna vallas, siis kas oleks vaja läheduses võimaliku ruumi, kus võtta vastu meeskonnaliikmeid, kohtuda klientidega silmast silma jne?
	(Analytics, 2017)	Vähendab ajakulu tööle jõudmiseks	Kaugtöötamine vähendab ka töötaja aega, mis tal kulub tööle käimiseks.	Kui kaugel olete nõus käima asenduskontorisse?
	(e Silva, Melo, 2018 lk 156)	Igapäevased vajadused	Kuigi kaugtöötaja ei pea töö tõttu igapäevaselt sõitma on muid elulisi tegevusi, mille tõttu sõidetakse (pood, arsti juures käimine ja muud igapäevased esmavajadused),	Mitme kilomeetri raadiuses peaksid olema esmavajadused? Millised need on?
	(e Silva, Melo, 2018 lk 156)	Auto omamine ja eelistamine	Kaugtöötaja eelistatum transpordi viis on autoga liikumine.	Kas omate ning eelistate autot transpordiks? Millised alternatiivid vajalikele sõitudele oleksid veel lahenduseks Lääneranna vallas?

Lisa 4. PEST-mudel kaugtööd soosiva piirkonna kohta



Lisa 5. Topelt-teemandi mudel ja tööriistad



Allikas: autori koostatud Council, 2015; Stickdorn, Schneider, Andrews, Lawrence, 2011 lk 150,178, 158–159, 204–205, 192; Tschimmel, 2012, lk 13; Friend, Zehle, 2004, lk 85; Osterwalder, Pigneur, Bernarda, Smith, 2014, lk XVI põhjal

Lisa 6. Intervjuu küsimused tööandjale

Sotsiaal-demograafilised näitajad:

Ettevõtte nimi
valdkond
Töötajate arv
Intervjueeritava amet

Kaua ettevõtte on pakkunud oma töötajatele kaugtöö võimalust?

Mitu % teevad pidevalt ?

Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke

- 1.Mis lepingu alusel tehakse teie ettevõttes kaugtööd(tähtajatu, tähtajaline jne)?
- 2.Kas lepingus on märgitud kaugtöötamine, või on see rohkem suuline kokkulepe ja vastaval vajadusele?
- 3.Kas olete märganud, et lepingu väliselt kaugtöötamine motiveerib rohkem kui olukord kus kaugtöö võimalus kohe lepingus sees?
- 4.Kuidas kontrollite kaugtöötaja tulemusi?
- 5.Millised võiksid teie arvates olla tõe tegurid /häirivad faktorid kontori/tava töökeskkonnas millest tingituna kasutatakse kaugtöö lahendust?

Kaugtöötaja töökeskkond

- 6.Kuidas oleksite valmis toetama kaugtöötaja töötamist piirkondades kus puudub piisav ja püsiv internetiühendus? (Kas ostma midagi püsivat või ühistööpinna kasutus jne)
- 7.Kas oleksite nõus üürima kaugtööks töötajale eraldi pinna et vältida kodu kontoriks muutumist?
- 8.Kui suuri kulusid olete nõus kandma kaugtöö kontori rajamiseks töötajale?
- 9.Mis määral ja kuidas kontrollite töötaja töökoha füüsilist olukorda? Kui suurel osal vastutate selle eest ning palju jätate töötajale otsustada?

Kaugtöö korraldus

- 10.Millised probleemid on tekinud kaugtöö korraldamisel?
- 11.Kas ettevõttes on kaugtöö koordinaator? Mis muudaks kaugtöö koordineerimist teie jaoks lihtsamaks ? Millised on põhilised probleemid kaugtöö “seadistamisel”?
- 12.Kas tunnete kaugtöö juures probleemi konfidentsiaalsusega?
- 13.Kas ettevõttes on kaugtöö koordinaator? Mis muudaks kaugtöö koordineerimist teie jaoks lihtsamaks ? Millised on põhilised probleemid kaugtöö “seadistamisel”?

Kaugtöötaja probleemide ennetamine/ leevendamine

- 14.Kuidas aitate töötajatel teha vahet töö ja eraelul?
- 15.Kuidas väldite võimalust, et kaugtöötajal tekiks kaugtööga seoses stress või isoleeritus ?
- 16.Kuidas olete valmis tagama kaugtöötaja tööalase loovuse ja innovatsiooni olles kaugtöötaja?

Kohalik omavalitsus keskkonnana

- 17.Milline võiks olla kohaliku omavalituse roll kaugtöö võimaluste pakkumisel?

Lisa 7. Intervjuu küsimused kaugtöötajale

Sotsiaal-demograafilised näitajad:

Küsimus
Sugu
Vanus
Mitu töötajat leibkonnas
Palju lapsi/vanused
Haridus

Suvitusküla
Põhielukoht
Töö valdkond
Amet
Ettevõtte suurus (töötajate arv)
Kaugtöötamise staaž

Kaugtöö kokkulepe, lisandväärtuse teke

- 1.Mis lepingu alusel (tähtajatu, tähtajaline jne)?
- 2.Kas lepingu väliselt kaugtöötamine motiveerib rohkem kui oleks see kohe lepingus?
- 3.Milline on töötulemuste kontroll tööandja poolt?
- 4.Millised on tõuke tegurid /häirivad faktorid kontori/tava töökeskkonnas millest tingituna kasutatakse kaugtöö lahendust?

Kaugtöö harjumused

- 5.Milliseid tööül. eelistad teha kaugtööd tehes? Mitu % on neid ül mida kaugtööd tehes teeksid?
- 6.Milliseid töövahendeid kasutad enamasti kaugtööd tehes? Millised lahendusi kasutades suhtled töökaaslastega?

Kaugtöökeskkond

- 7.Millistele tingimustele peab vastama kaugtööks sobiv koht?/ Mis teeb tööruumist teie ootustele vastava ja mugava tööruumi?
- 8.Kuidas mõjutab interneti ühendus teie tööd?
- 9.Kas on probleem kodus liigset kontoritehnikaga?
- 10.Kas saate kaugtöötades vajaliku rahu keskendumiseks tööle?

Vaimne tasakaal

- 11.Kas tunnete kaugtööd tehes isoleeritust /stressi?
- 12.Kuidas hoiate eraelu ja töö eraldi?
- 13.Kuidas mõjutavad lapsed kaugtöö tegemist?
- 14.Millised lahendused aitaksid teil säilitada innovatsioonid ja olla tööalaselt inimeste keskel olles Lääneranna vallas kaugtööd tegemas?

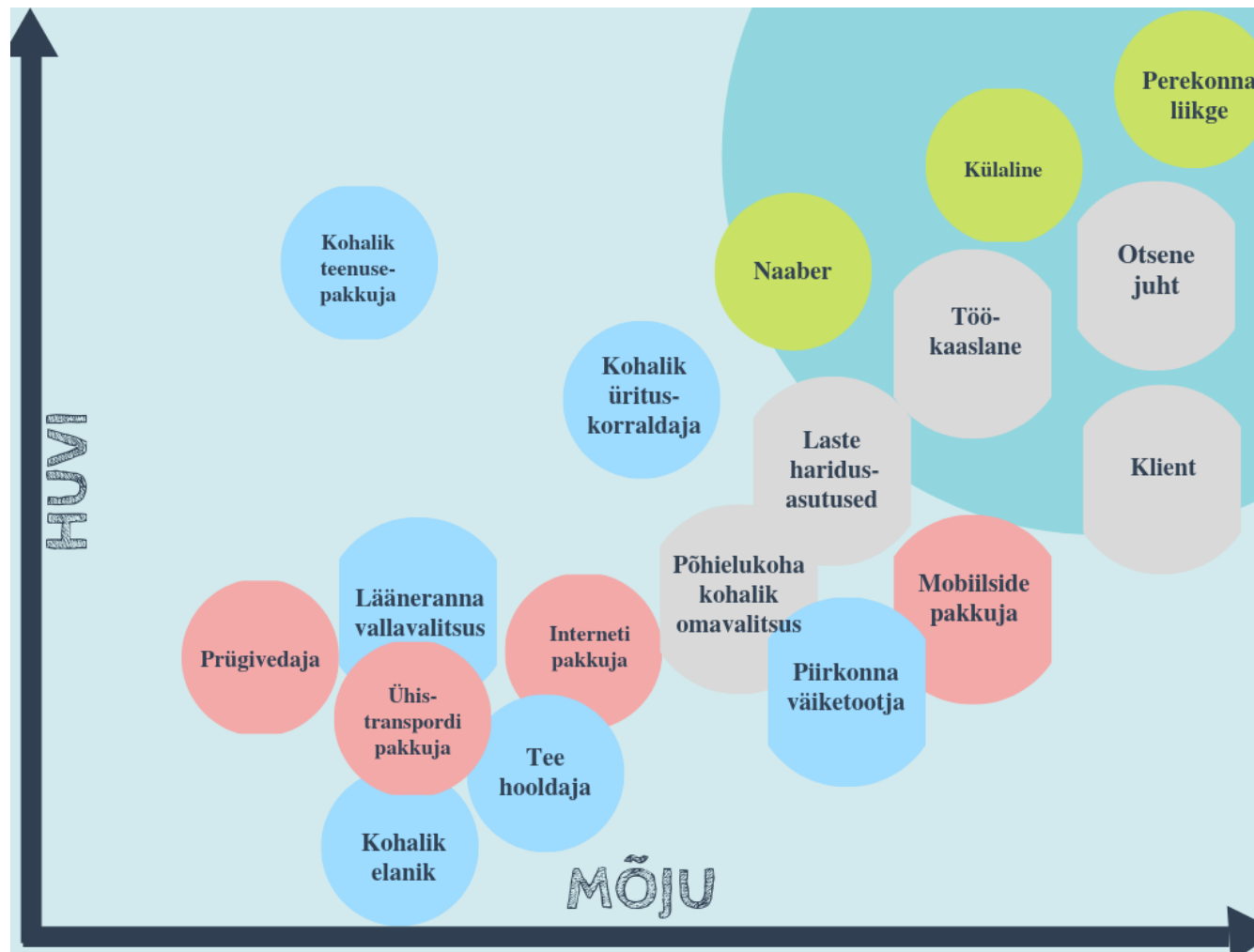
Lääneranna vald kaugtöökeskkonnana

- 15.Millised on tõmbe tegurid / faktorid Läänerannas millest tingituna kasutate kaugtöö lahendust?
- 16.Kui töötate Lääneranna vallas, kas oleks vaja läheduses võimaliku ruumi kus võtta vastu meeskonnaliikmeid, kohtuda klientidega näost-näku jne?
- 17.Mitme kilomeetri raadiuses peaksid olema esmavajadused? Millised?
- 18.Millistele tingimustel peaks Lääneranna vald vastama, et oleks parem kaugtööd teha/ et siin oleks põhielukoht?

Kohalik omavalitsus keskkonnana/ suvitus harjumused

- 19.Milline võiks olla kohaliku omavalituse roll kaugtöö võimaluste pakkumisel?
- 20.Kirjeldage oma suvitus harjumusi?

Lisa 8. Huvigruppide kaart



Lisa 9. Kaugtöötajast suvitaja persoon 1 : teise kodu omanik

HELEN



AMET

Juhatus liige /
keskastme-juht

SISSEKIRJUTUS

Ei ole (lastel kool)

VANUS

42

SUGU

Naine

HARIDUS

Kesk-eri/doktor

% KAUGTÖÖNA TEHTAVAT TÖ.

60%

KAUGTÖÖTAJAJD LEIBKONNAS

1

PEREKOND

KIRJELDUS

Olen kahe lapse ema ja töotan juhtival kohal. Abikaasaga tegeleme erinevates valdkondades ning olen peres ainus töötaja, kes omab nii suurt võimalust teha kaugtöö. Näen seda kohta ka kui oma tulevast põhielukohta.

VÄÄRTUSED

Mul on tugev emotsionaalne side selle kohaga. Sealne sotsiaalne ringkond on sarnaste väärtustega inimestest, kes hoolivad sellest kohast ning väärtustavad teadliku tarbimist. Inimesed, kes on oma eluviisiks valinud seal aastaringi elamise on mulle eeskujuks. Samuti ei saa mainimata jätta keskkonda- meri ja loodus on asendamatud.

VALUPUNKTID

Mulle meeldiks, et kogukond oleks suurem ja aktiivsem, ise panustan ka sinna oma jõuga. Kevad, sügis on probleemiks teede hooldus, tahan olla kindel, et on võimalik igal hetkel startida. Interneti võimekus on samuti madal. Sooviks rohkem infot piirkonnas pakutavate toodete ja teenuste kohta- maasikad, kartul, pagar, juuksur, elektrik jne. Tunnen ka liigset isoleeritust nii töökolektiivist kaugenemist kui ka üleüldist isoleeritust. Mulle meeldiks kui oleks mõni kooskäimise koht, kus saaks tutvuda piirkonna teiste suvitajatega. Väga toredaid inimesi on siin piirkonnas suvitamas aga

Lisa 9 Järg

abielus, 2 last (14a, 12a)

PÕHIELUKOHT

Tallinn

MAX INVESTEERING LAIRIBASS.

1000

SUVITAJA AASTATES

42

SEOTUS KOHAGA

Esivanemad käisid juba seal

KAUGTÖÖ VAHENDID

Arvuti ja telefon, harvem -printer, skänner

kontakti puudumisel ei ole omavahelist suhtlust. Vajaksin mingitel hetkedelt kiiremat ja võimekamat interneti ning ka kohta kuhu oleks võimalik end isoleerida, et tähtsad tööasjad vaikuses lõpuni viia.

KAUGTÖÖTAMISE TAVAD

Kaugtööd tehes teen kõiki jooksvaid töid ning lisaks jätan selleks ajaks rohkem keskendumist vajavad ülesanded, sest saan kodus paremini keskenduda kui kontoris olles. Tööajal olen oma meeskonnale kättesaadav kuid planeerin oma päeva vastavalt vajadusele. Tallinnast tulles teen eeltöö kaugtöö tegemiseks, et ei tekiks kohapeal probleeme.

SUHTUMINE

Lääneranna vald on mu jaoks kui teine kodu, austan siinset olustikku ja kogukonda. Olen valmis panustama sellesse kogukonda ning soovin eelkõige tarbida kohalikku toorainet ja läbi selle teadlikult toetada kohalikku elu. Olles vallas kasutan heameelega alternatiivseid sõiduvahendeid näiteks rattaga sõitmine ning pereliikmed sõidavad ka bussiga. Kuna maja pole talviseks elamiseks hetkel ehitatud on keeruline veel aastaringselt seal viibida ja hetkel tundub ka, et sellel porisel ajal pole seal väga midagi teha.

LÄÄNERANNA KÜLASTUSE TIHEDUS

Aprill-mai olen suvilas nädalavahetused, juunist-augustini olen enamasti kohapeal, september- oktoober nädalavahetused. Novembrist kui märtsini käin kuus korra.

TARBITAVAD TEENUSED KOHAPEAL

Ostan nii palju kui võimalik värsket toitu kohalikest tootjatelt ning käin ka teadlikult piirkonnas poes. Võtan aktiivselt osa üritustest, võiks rohkem olla näiteks suveteatrit.

Lisa 10. Kaugtöötajast suvitaja persoona 2 : isoleeritud kaugtöötaja

PILLE 	KIRJELDUS Olen kahe lapse ema ning omame mehega pereettevõtet. Kuna lapsed on juba suuremad saan neid omapea koju jätta ning käia üksinda Lääneranna vallas kaugtööd tegemas.
AMET Juhatuse liige /spetsialist	VÄÄRTUSED Väärtustan seda vaikust ja rahu, mida Lääneranna vallas olemine mulle pakub ning suvekodu asukoht on looduslikult kaunis ja väga ilus. Lääneranna vallas olemine vähendab tekkinud linnastressi.
SISSEKIRJUTUS Ei ole (laste kool)	VALUPUNKTID Suureks probleemiks on kaugtöötades halb interneti levi, samuti telefonileviga on probleeme, tänu repiiterile saab toas rääkida. Olles pikemat aega suvilas külastan ka kohalikke poode, suuremasse alevisse lähen poodi eelkõige eesmärgil inimesi näha ning vähendada liigset isoleerituse tunnet. Samuti ei mõista, miks tuleb igal aastal uuesti prügilepingu jaoks avaldust saata.
VANUS 40	KAUGTÖÖTAMISE TAVAD Kaugtööd teen tavaliselt 3-4 päevaste etappidena, tehes konkreetseid ülesandeid, mis vajavad keskendumist. Seega tulen üksi maale ja isoleerin end teadlikult kõige muu suhtes. Üldiselt teen kaugtööd nädalal sees, et vältida nädalavahetustel töötamist.
SUGU Naine	
HARIDUS Magister	
% KAUGTÖÖNA TEHTAVAT TÖ. 40%	
KAUGTÖÖTAJAJAID LEIBKONNAS 2	
PEREKOND	

Lisa 10 Järg

abielus, 2 last (11 a,13a)	SUHTUMINE Lääneranna vallas kaugtöötades keskendun eelkõige oma tööle. Tulles juba planeerin kõik poes käimised Tallinnasse, et kohapeal oleks võimalikult vähe sagimist. Kodust väga väljas ei käi, enamasti olen ikka suvilas ja töotan. Kuigi koht on armas siis aastaringselt ilmselt ei elaks, arvan, et talvel oleks mul seal koguaeg elades igav. Üldiselt sõidan autoga, vahel harva lähen ka rattaga poodi aga seda tuleb juba pikemalt etteplaneerida.
PÕHIELUKOHT Tallinn	
MAX INVESTEERING LAIRIBASS. 2000	
SUVITAJA AASTATES 20	
SEOTUS KOHAGA Esimene põlvkond	
KAUGTÖÖ VAHENDID Arvuti ja telefon (vajadusel suvilas printer olemas)	LÄÄNERANNA KÜLASTUSE TIHEDUS Aprillist-septembrini iga nädalavahetus ning umbes 8 päeva kuus teen kaugtööd, kaugtööd teeks ka pikemalt aga maja ei pea sooja. Kokku u.16 päeva kuus Lääneranna vallas.
	TARBITAVAD TEENUSED KOHAPEAL Ostame kohalikelt kalameestelt kala ning oleme kohalike kasutanud remonditööde tegemisel. Kohalikel üritustel käime harva, jaanipäevadel oleme oma suvilas, osavõtame üritustest augustis.

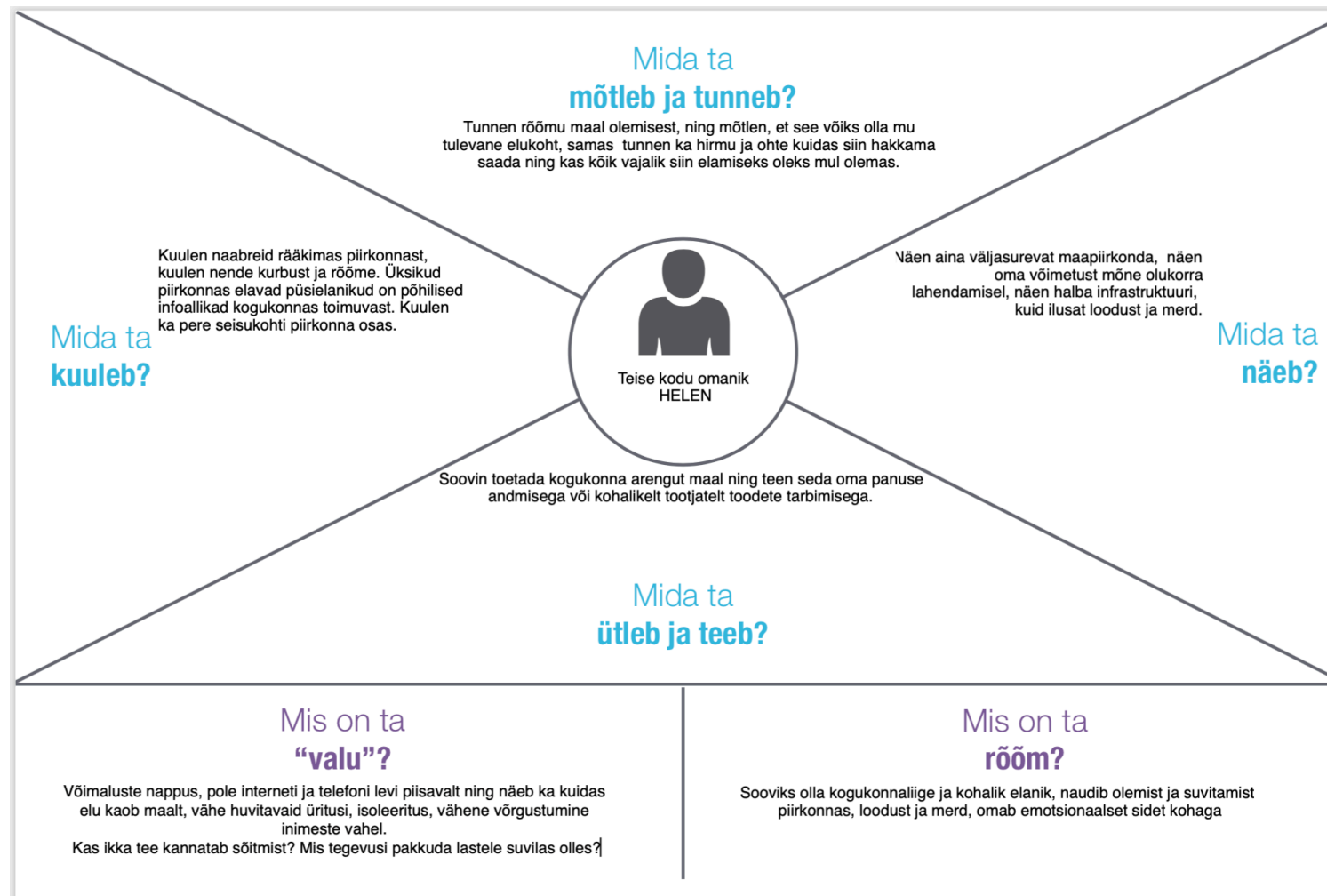
Lisa 11. Kaugtöötajast suvitaja persoona 3 : puhkuse ajal kaugtöötaja

VEIKO 	KIRJELDUS <p>Olen ekspert oma alal ning oman ettevõtet. Olen peres ainus kellel on võimalik kaugtööd teha. Mu töö nõuab palju mobiilsust kuid ülejäänud aja on töö iseseisev. Teen suvilas olles kõiki oma tööülesandeid, sest tööiseloom üleüldiselt on ka kaugtööline.</p>
AMET Juhatuse liige/ekpert	VÄÄRTUSED <p>Mulle meeldib see koht kus suvitamas käin, maja juures on kohe meri ning naabrid on väga head. Lisa väärtuseks on ka see, et kui lähen perega sinna puhkama saan samal ajal teha tööd. Otseselt kaugtöö tegemiseks ma sinna ei lähe.</p>
SISSEKIRJUTUS Ei ole (laste kool)	VALUPUNKTID <p>Kaugtöötades tunnen, et meeskond jääb kaugeks. Tunnen ka konflikti töö ja eraelu vahel. Lisaks tee läbitavus on halb, muudab asfaldile jõudmise aeglaseks. Halb levi nii telefonil kui ka internetil, mis tõsiselt häirib töö produktiivsust.</p>
VANUS 55	KAUGTÖÖTAMISE TAVAD <p>Kui puhkame umbes 2 nädalat kuus seal, siis samal ajal teen ka tööd. Tööpäeviti mul erilist plaani vms ei ole, teen nagu ikka vastavalt vajadusele. Paar korda suve jooksul oleks ilmselt vaja printerit kuid mitte rohkem, on ka hetki kui tuleks end isoleerida perest, et töö tehtud saaks.</p>
SUGU Mees	SUHTUMINE
HARIDUS Magister	
% KAUGTÖÖNA TEHTAVAT TÖ. 50%	
KAUGTÖÖTAJAID LEIBKONNAS 1	
PEREKOND	

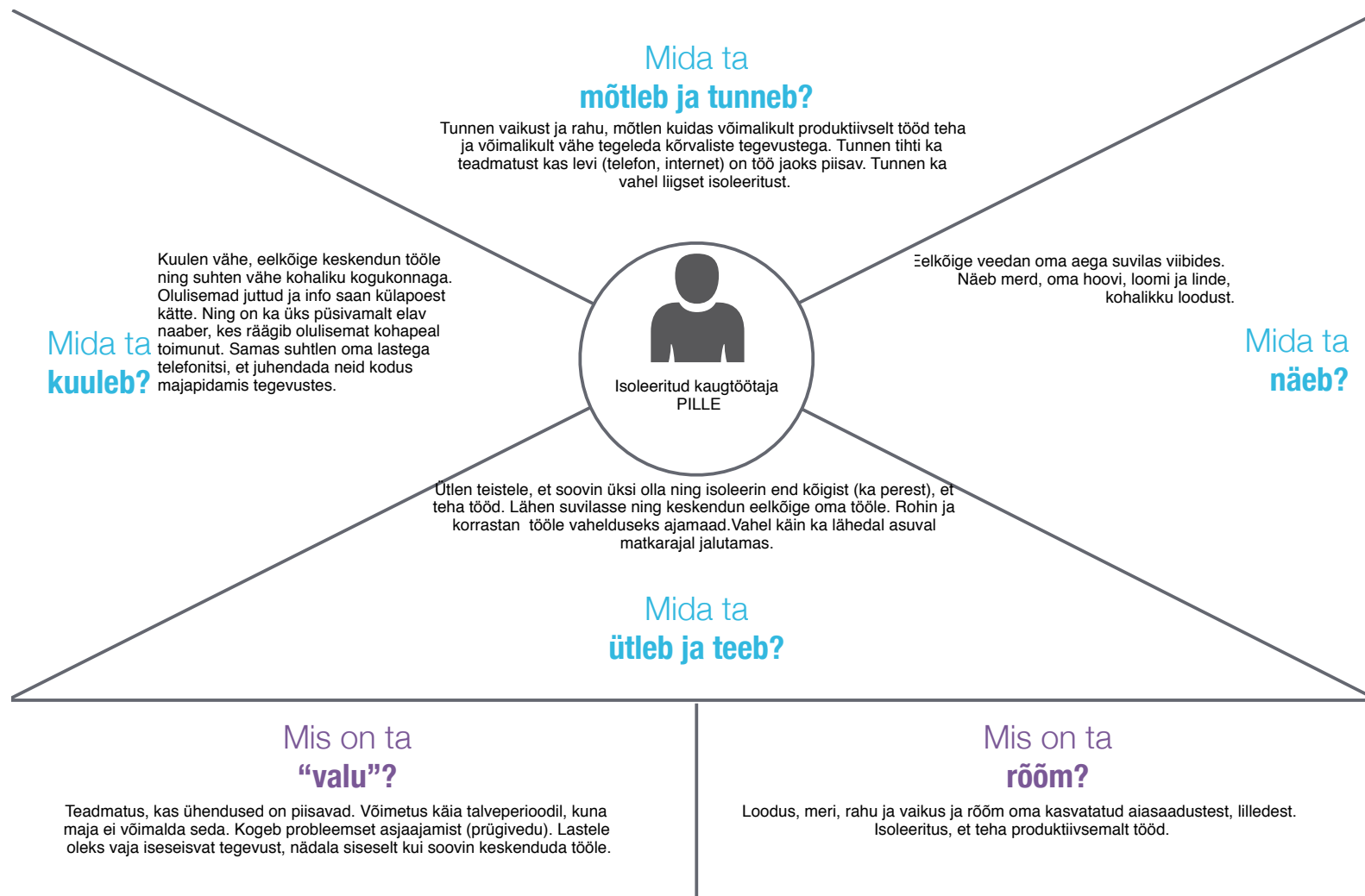
Lisa 11 Järg

abielus, 2 last (8a, 10a)	Lääneranna vallas käiks rohkem aga lihtsalt ajaliselt puuduvad võimalused. Eelkõige veedame koos perega aega näiteks käime merel, surfame, sõidame ratastega ja päevitame. Väga ei tea, mis kogukonnas toimub. Üldiselt kasutame transpordiks autot kuid käime vahel rattaga poes, bussi üldiselt ei kasuta.
PÕHIELUKOHT Tallinn	
MAX INVESTEERING LAIRIBASS. 3000	
SUVITAJA AASTATES 55	LÄÄNERANNA KÜLASTUSE TIHEDUS Külastame perega suvilat jaanipäevast-septembrini ning maksimaalselt 2 nädalat kuus. Üldiselt oleme korraga pikemalt näiteks nädala mitte vaid paar päeva.
SEOTUS KOHAGA esivanemate suvituskoht	
KAUGTÖÖ VAHENDID Arvuti ja telefon	TARBITAVAD TEENUSED KOHAPEAL Naine soovib kindlalt, et käiksime siiski poes Tallinnas, seega kohapeal ostame poest ainult jäätist jne, üldiselt vähem. Kohalikke tootjaid ei tea aga ei oleks halb ka see teadmine. Kohalikel üritustel ei käi, kunagi sai harva Tõstamaal suveteatris käidud- võiks selliseid üritusi rohkem olla.

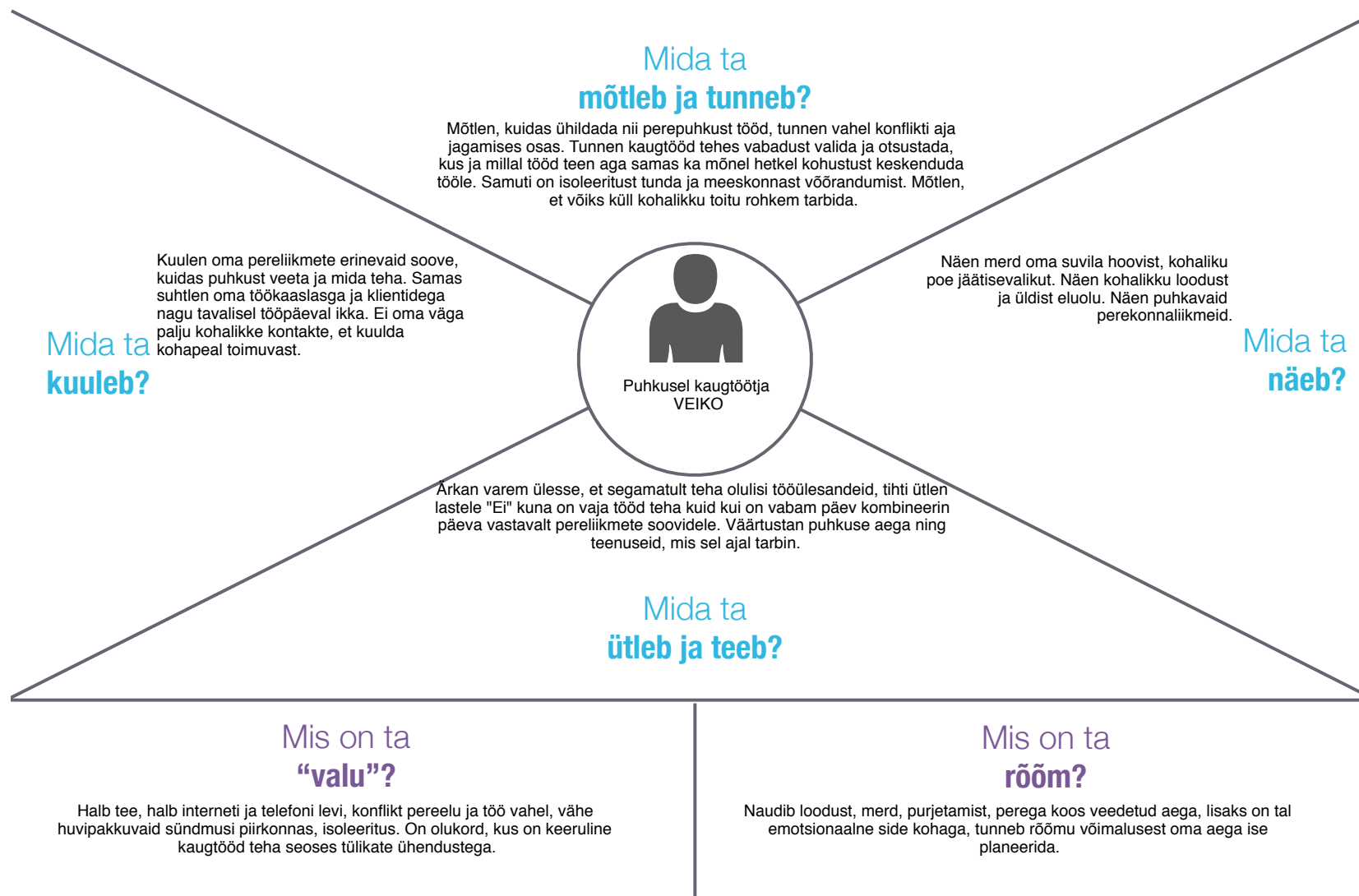
Lisa 12. Kaugtöötajast suvitaja empaatia kaart 1: teisie kodu omanik



Lisa 13. Kaugtöötajast suvitaja empaatia kaart 2: isoleeritud kaugtöötaja



Lisa 14. Kaugtöötajast suvitaja empaatia kaart 3: puhkuse ajal kaugtöötaja



Lisa 15. Kaugtöötajast suvitaja klienditeekond



Lisa 15 järg

Esimese lapse esimestel eluaastatel ollakse rohkem suvilas.	Kaugtöötamine suvilast sai võimalikuks, tänu tehnilisele võimekusele ja mõistlikule tööandjale. Tänu sellele sai jälle maal suvel rohkem aega veedetud.	Lastele huvide leidmine maal-ratsutamine /suvine töökoht / merel käimine.
---	---	---

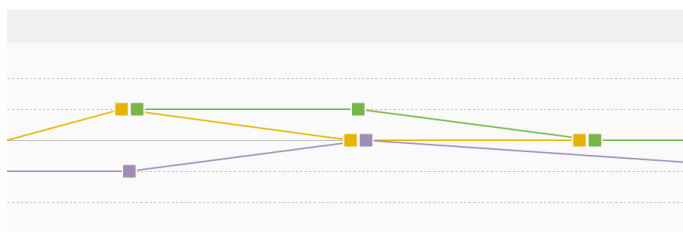
28 aastane	30 aastane	40 aastane
------------	------------	------------

Esimese lapse sünd.	Esimesed lapse eluaastad ollakse enamasti suvilas ning ka vanavanematega koos.	Hakkab igav suvel suvilas ning hakatakse piirkonnast tegevusi otsima.
---------------------	--	---

0 aastane	2 aastane	12 aastane
-----------	-----------	------------

Vanemad jätkavad samas tempos suvitamist ning lisaks hoiavad mõned suved ka nooremaid lapsi suvilas.	Hakkavad vaikselt vastutust ära andma, kuna igapäeva elust on näha, et noorematel on aina rohkem võimekust tegeleda suvilaga.	Saavad tervise ja võimaluste pärast aina vähem liikuda suvila ja esmase kodu vahel.
--	---	---

Seoses lapse sünniga seotud puhkusele ollakse rohkem suvilas puhkamas.	Tööandja/ tehnoloogia areng: toob kaasa võimaluse, et saab kohapaindlikult töötada, tööandja aksepteerib sellist töötamise viisi.	Kogukonnast huvide/töö leidmine- lastele suvilas olles tegevuste leidmine.
--	---	--



Lisa 15 järg

Kogukonnaga lähedasemaks muutumine.	Põlvkonna vahetus, seoses suuremate võimalustega käia haldamas suvilat (transport, füüsiline ja rahaline võimekus) on suvila majapidamine üleantud järgmisele põlvkonnale.	On täieõiguslik kogukonnaliige. Võtab aktiivselt osa kohalikest liikumistest, jätab võimalikult palju raha teadlikult piirkonda ning pikendab iga aastaga oma suvituse aega piirkonnas.	Vormistab enda sissekirjutuse Lääneranna valda.
-------------------------------------	--	---	---

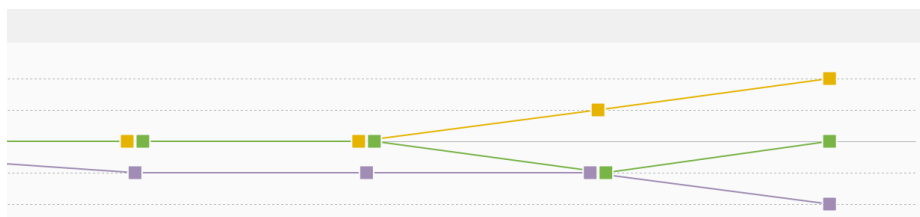
43 aastane	45 aastane (esimese põlvkonna suvitaja 24 aastane)	47 aastane	50 aastane
------------	---	------------	------------

Iga võimalik nädalavahetus ja vaheajad suvilas.	Tegeleb kuni täisealiseks saamiseni aktiivselt oma huvidega/ suvetööga piirkonnas.	Hakkab tänu tööle/ kohustustele vähem piirkonnas käima. Vanus u. 20 aastane.	Käib vanematel külas vastavalt võimalustele.
---	--	--	--

15 aastane	17 aastane	20 aastane	23 aastane
------------	------------	------------	------------

Käivad vastavalt võimekusele.	Annab vastutuse suvila eest üle järgmisele põlvkonnale - kuna noorematel on paremad võimalused, kul vastavalt võimalustele ja tervisele veedab suvel lühem aega maal.	Käivad vastavalt võimekusele.	Käivad vastavalt võimekusele.
-------------------------------	---	-------------------------------	-------------------------------

Kogukond - hakkab tekima info, mis piirkonnas toimub ja mida keegi teeb. Tuleb terviklikult pilt piirkonnast. Tänu kohalikele teenusepakkujatele ja tootjatele.	Halvad transpordihendused - vanematel ei ole enam võimalust iseseisvalt hakkama saada ja suvila ja Tallinna vahet liigelda.	Kogukonnas neid hästi vastuvõtnud inimesed hakkavad olema nende eeskujud ning infoallikad.	Lapsed saavad täiskasvanuks. Sellega seoses vähenevad hüved esimeses elukohas (kool, trennid, üritused jne).
---	---	--	--



Lisa 16. Genereeritud märksõnad loovmeetodi abil

Probleem	Alajaotus	Ideed	Valitud idee
Vähene suhtlus suvitajate vahe	Suhtlus-kanalid	Meililist, sotsiaalmeedia grupp, fb grupid, suvitusküla vanemad	Sotsiaalmeedia grupp
	Infokandja	Üksteise tutvustamine-persoonilood, kolides piirkonda-piirkonna tutvustus	Kolides piirkonda-piirkonna tutvustus
	Üritused	A'la klubi õhtud, Kohtumised näost –näku, Piirkonna üritused, ühised spordi- või matkaüritused, ühised üritused, suvitajate suvepäevad	Kohtumine näost-näku
	Heategevus	Ürituste korraldamine, koos tegevused- talgud jne, kohalike vaatamisväärsuste või looduse korrastamine, talgud, vabatahtlik tegevus, külakorda ühistegevused, teeäärte puhastus jne, ühine abistamine – kohalikke, "Teeme ära-" kellegile midagi (kaasates suvitajate teadlikust, erialaseid oskusi)	Talgud- kas mõtte samuti ka füüsilised- üleüldise piirkonna hüvanguks
	Kohad	Vaba-aja veetmise kohad, autopood, kohalikud minikohvikud, kooskäimis kohad	Kohalikud minikohvikud
	Pikaajalisemad programmid	Tunnustuste jagamine "Mina suvitaja märkan ", aktiivseim suveküla, suvitaja radar, igale uuele suvitajale oma suvitaja	Tunnustuse jagamine – Mina suvitajana märkan
Teadmatus, kohalike teenusepakkujate kohta	Infokandja; suhtluskesk-konnad	Valla kodulehel teenuse pakkujate kontaktid ja info, kohalikud infostendid, valla koduleht, piirkonna kontaktisik/külavanem, vanad head teadetetahvlid, koduleht, kohalike enda aktiivsus näiteks tutvustamised infokanalites, suvitaja ajaleht, piirkonna infokiri teenusepakkujate koht, sotsiaalmeedia	Valla koduleht
	Süsteem	Lähima kogukonna e-pood, ühtse valla platvormi loomine, äpp- kus on teenuse pakkuja- taxify- kiireim ja lähim aksepteerib teenuse pakkumise	Ühtse valla platvormi loomine

Lisa 16 Järg

Probleem	Alajaotus	Ideed	Valitud idee
Teadmatus, kohalike talunike/tootjate kohta	Infokandja; suhtluskesk-konnad	Tootja info valla kodulehel, talunike lühi tutvustused valla infokanalites, kogukonna fb lehel, talunike tootjate tutvustamised infokalis, valla koduleht, piirkonna kontaktisik/külavanem, kohalikud infostendid, veebikeskkond, mille olemasolu kohta on info füüsilistel teadeteahvritel, fb leht, mis ka töötaks, ajalehes info, sildid tee ääres, kohaliku kogukonna grupp fb	Valla koduleht
	Koht	Üritus, mille reklaam ka sotsiaalmeedias, turg, poes kaup, kohtumis paigad- talunik vs suvitaja, OTT	Liikuvad taluturud
	Süsteem	Taluturu auto, talu äpp, äpp, kauba ringid- tellin ja tuuakse ära, kauba postkastid- viiakse kindasse kohta, saadakse kätte, neitileht 5 km radiuses info samuti teenusepakkuja kohta	Taluturu auto
Vähe huvitavaid sündmusi- suveteater	Kohalik elu/ Toit/loodus	Kohvikutepäevad, kohaliku toidu tarbimise võimalused (toitlustuskohad), meresõit, head toitu, kalapüüki, rannapuhkust, naudinguid, aktiivset ajaveetmist, laadad, kohalike ettevõtete külastus, kohvikute õhtud, kohtumine kohalikuga	Kohalike ettevõtete külastus
	Vabatahtlikus	Vabatahtlikku tegevust, aasta külastend, suveküla-parendus- parem keskkond	Aasta külastend
	Teater/muusika	Suveteater, suviseid vabaõhu etendusi Lihulas küll on aga need jäävad kaugeks käia, õhtused üritused/peod, meelelahutust, teatrid, kontserte, sauna õhtud, näidendite päevad, suvekinno, suveteatri ringkäik, kontserte	Suveteatri ringkäik
	Programm	Suvitajate kogu, suvitaja – suvitajale külla, mere orienteerumine, suvituskülade võistlus suveküla 2019, suvitajale külla, suvitajate rongkäik, meeskonna mängud võistlused, orienteerumine vallas (meeskonna mäng)- tasuta kohalike teenuste tarbimine- piirkonna tutvustus	Orienteerumine vallas
	Hariv	Koolitusi/ kogemuste vahetamise õhtuid, teema õhtud koolitusõhtud (aiamaa, taimed, mere teemad, seened, mets jne)	Kogemuste vahetamise õhtu

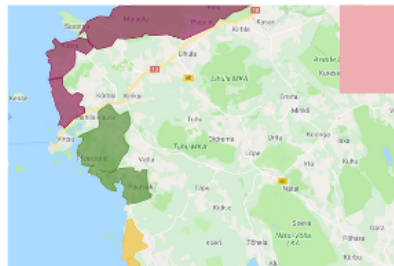
Lisa 16 Järg

Probleem	Alajaotus	Ideed	Valitud idee
Vähe lastele tegevusi	Üldised lahendused	Päevased laagrid, lastehoid, huvitegevus suvehooajal, lastelaager, ühe-päeva-lastelaagreid meresõidu, metsaskäigu, toiduvalmistamise või ühismängudega, ratsutamine	Päevased laagrid
	Loodus	Matkad looduses, metsas ellujäämine, IT ja loodus, matk, tunne loodust- õpituba, laps ja loom	Tunne loodust-õpituba
	Meri	Paadisõidud, purjetamis tunde, matkad merel, merega seotud erinevaid treeninguid, lapsed kalale, merendus, purjetamine	Merering
	Töö/vabatahtlik töö	Vabatahtlikku tegevust vanurite abistamisel (õuede korrashoid, muruniitmine, puude ladumine jmt), lastetalgud, suvetöö noortele	Vabatahtlikku tegevust vanurite abistamisel
	Meelelahutuslik	Mänguväljakud, vabaõhukontsert, Matsi sadamas oli lahe välikontsert, hobused olid kohal jne, aardejaht	Vabaõhukontsert,
	Laps vs kohalik elu	Erinevad õpitoad ,mängutoad, kokandus õhtu, lastering, käsitöö, tutvumist talueluga ja osalemist talutöodes, laps-maaelu, laps-maalaps, päästeameti külastus, laps-maaelu	Tutvumist ja osalemist talutöodes
Passiivsed kohalikud		Pakkuda rohkem koolitusi ettevõtluse suunal, teha konkursse mis paneksid kohalikku tegutsema suunatud programmis, konkreetsete programmidega -toetus omatoodangu tutvustamisele vallainfo kanalis, otsene ametnike/valla suhtlus suvitajaga ning suvitajate kaasamine nt ürituste korraldamisse, vabatahtliku tegevuse arendamine kohalike loodus- või muinsusobjektide hooldamiseks ja tutvustamiseks, koolitus- ja õppepäevad koos konsultantide jätkunõustamisega, teavitustöö, toetused, ideede väljapakkumine, korraldustöö ja omavahelise suhtluse vahendamine	Koolitus- ja õppepäevad koos konsultantide jätkunõustamisega

Lisa 17. Turundusmaterjal: valla tervitus

TERE TULEMAST

Tere tulemast Lääneranna valda, meil on hea meel teid tervitada Lääneranna vallavalitsuse poolt



VALLAST

STATISTIKA, üldised tunnused- pikk merepiir, hooajalisus. Kontaktid kellega võid julgelt ühendust võtta: Vald, piirkond jne.

MIS EDASI?

*Tähtsündmused, mille poolt on siin just hea suvitada, kuhu minna ja mida teha. Rohkem infot : www.laaneranna.ee/avasta
Kui abi vaja ükskõik milles siis meie valla teenusepakkujad : www.teenus.ee ning kui sealt ei leia võta ühendust-- leiame lahenduse.
Suvituspiirkonna kontakt (suvitaja).*




KOHTUMISENI

Kui sul on hetk aega siis ole hea täida all olev ankeet ning nõustu meie uudiskirjadega. Küsitule alusel hakkame teile saatma uudiseid vallas toimuvast. Ala kui sul on laps saad ka lapsi puudutavat infot.

Kinnistu või maja ostmisel suunata inimest kohe võimalike kontaktideni või infokanalitesse. Esimene kontakt võiks olla eelkoostatud materjaliga meili teel. Samuti võiks meiliga kaasas olla ankeet, millele vastates saaks vald teadlikuks potentsiaalse kliendi omadustest ning suvitaja saaks enda jaoks valida olulise info, mida sooviks edaspidi vallalt saada. Nii oleks võimalik suurendada suvitaja kogukonnatunnet.

Lisa 18. Turundusmaterjal: minikohvikute tuur




MINIKOHVIKUD
2019

MINIKOHVIKUD 2019
SUVI

Sel aastal on kohvikud 4 erinevas külas. Eriline tähelepanu on pööratud kohaliku tooraine kasutamisele. Täpsem info kohvikutes toimuva kohta: fb- Lääneranna minikohvikud

KOHVIKUTE AJAD

Sinilille kohvik	1-14.07
Pivarootsis	
Linnu kohvik Matsalus	5-31.7
Sadama kohvik	
Paatsalus	1-11.08
Ranna kohvik	
Mereäärsel	12-26.08



Kohvikud võiksid olla hooajalised ning kanda väärtusi, mida suvitajad hindavad (nauditav toit, värske ja kohalik tooraine). Minikohvikud võiksid olla liikuvad ning kohtades, kuhu muidu ei satuks, näiteks kolm nädalat oleks kohvik Matsalus, järgmised kolm nädalat Mereäärsel jne. Kohvikute projekti eestvedajaks võiksid olla kohaliku omavalitsuse sündmuskorralduse eest vastutavad isikud, kuid tegevus toimuks koostöös suvitajatega ning suvitajad ise peaksid kohvikut. Igas asukohas oleks uued kohvikupidajad. Kohviku jaoks vajalik ja minimaalne inventar võiks tulla valla poolt või heategevusest. Sellise lahendusega saaksid suvitajad suve jooksul käia eri paikades kohvikus (tutvuda vallaga lähemalt) ning proovida erinevaid lahendusi ja roogasid. Samuti looks selline lahendus koostööd näiteks selle küla vahel, kus kohvikut korraldatakse, ning ka valla ametnike ja suvitajate vahel.

Lisa 19. Hiiumaa vallavalituse koduleht- teenusepakkujad ja tootjad

The screenshot shows the website of the Hiiumaa County Administration. The top navigation bar includes links for Transport, Kuhu minna, Turism ja majutus, **Teenused**, and Hiiumaa Üldinfo. A search bar is located on the right. The main content area is titled 'Teenused' and contains a list of service categories and their providers. A sidebar on the right features the 'Taebia auto' logo and contact information.

Teenused

Teenuste kataloog on tasuta teenus Hiiumaa ettevõtjatele ja ühendustele. Hiiumaa.ee toimetused ei vastuta teenuste loetelus asuvate ettevõtjate andmete õigsuse eest. Andmete õigsuse eest lasub vastutus ettevõtjatel või ühendusel. Oma märkused muudatuste ja/või ebatäpsuste kohta palume edastada aadressil toimetus@hiiumaa.ee

Otsin firma nime/märksõna/tegevusala järgi:

ARVUTID JA IT Arvutustehnika hooldus ja remont, Arvutustehnika ja tarkvara müük, Veebilehtide ja tarkvara loomine	PÕLLUMAJANDUS, KALANDUS Aialdus, Hobusekasvatuse, Juurvillakasvatuse, Kalapüük, Lambakasvatuse, Liha ja piima tootmine, Loomakasvatuse, Maaparanduse, Mesinduse, Põllumajanduse, Seakasvatuse, Taimakasvatuse, Teraviljakasvatuse, Veterinaaria, Viljapuude hooldus
ASUTUSED, TERVISHOID Apteek, Arstide, Hambaravi, Perearstid, Riigiametid, Side, Taastusravi	TÖÖSTUS Kala töötlemine, Mööbel, Muu tööstus, Pagaritööstus, Plastitööstus, Puidutööstus
EHITUS, KINNISVARA Ahjud, korstnapühkija, Ehitusmaterjalid, Ehitustööd, Ehitustööriistad, Katused, katusetööd, Kinnisvara korrashoid, Kinnisvaratehingud, Projektteerimine, Remonditööd, Viimistlustööd	TEENINDUS Õmblemine, Arhitektid, Autopesula, Autoremont, Elektritööd, Ettevõtlusabi, Fotograafia, Graafiline disain, Heli- ja valgustehnika, Helisalvestus, Jäätmekäitlus, Juuksur, Juvelier, Käsitöö ja rahvariided, Kaevetööd, Kalmude korrashoid, Keeleõpe, Kingsepp, Kiviraidur, Klaasitöötlus, Klaveri häälestamine, Kodumasinad, Konsulteerimine, õigusabi, Kosmeetik, Kudumid, Maamöödud, Maniküür, Massaaž, Matuseleenus, Metallitööd, Muruniidukite ja metsatööriistade parandus, Paljundus, Pangandus, Pediküür, Pesumaja, keemiline puhastus, Pleksepp, Porivalvad, Pottsepp, Puhastus-, koristus, Puidutööd, Raamatupidamisteenus, Rehvitööd, Reklameerimine, Ripsmetehnika, Ruumide rent, Saniteerimised, Sauna, Solaarium, Teleriparandus, Televisioon, Teraapia, Tikkimine, Värbakudumine
HARIDUS Autokool, Haridustugiteenus, Koolid, Koolitus, seminarid, Lastepäevakodu, Loodusharidus, Nõustamine, Täiskasvanute koolitus	TOITLUSTUS Baarid, pubid, Kiirsöögi-koht, Kohalik toit, Kohvikud, Restorandid
KAUBANDUS Apteegid, Autosad, Autorehvid, Bensinijaamad, Elektritarbed, Fotokaubad, Jaekaubandus, Jahi ja matkatarbed, Käsitöö, Kütus, määrdeained, Kalastustarbed, Kodumasinad, Kontoritarbed, Kontoritehnika, Kunsti- ja käsitöötarbed, Lilled, Metsatehnika, Optika, Puidutooted, Riided, jalatsid, San-tehn. süsteemid, Sanitaartehnika, Sporditarbed, Toidukaubad	

KULTUUR, SPORD, MEEDIA, AMMUTIS

Selle lahenduse puhul on heaks näiteks Hiiumaa vallavalitsus, kus oli kodulehel välja toodud nii teenusepakkujad, avaliku sektori teenused kui ka tootjad ühes nimistus. Sellise lahenduse puhul oleks muidugi piiranguks omavalitsuste veebilehe tehnilised võimalused. Teenuse pakkujate puhul toimib selline lahendus väga hästi. Talunike ja tootjate puhul on olulisteks teguriks saagikus ja seda mõjutavad faktorid. Sellise lahenduse puhul peaks olema tarbijal teadmine, millist saaki võiks saada millisel ajal ning lihtsalt helistatakse läbi valla kodulehel väljatoodud tootjad.

Lisa 20. Turundusmaterjal: taluturu buss

LÄÄNERANNA TOOTJALT TARBIJALE

TALUTURU BUSS

Igal neljapäeval 12.06-25.08



Turubuss

Vaata asukohta lives



Saadavus

Tee broneering

Turu peatused

Telli bussi-peatus

Helista bussi

Vaata täpsemad ingot: talubuss.ee

- Lahenduseks, mis aitaks paremini turustada talunike kaupa, oleks taluturu buss.

Tegemist oleks kaubikuga, mis ühelt poolt koguks talunikelt toodangu peale ning müüks kaupa soovijatele. Tegemist oleks hooajalise teenusega, mis sõidaks läbi vallas peamised külad ja asulad. Koos autoga oleks kasutusel ka veebikeskkond, kust saaks jälgida auto asukohta reaalajas, toodete nimekirja, tellida autolt peatusi, broneerida kindlaid tooteid ning vajaduse korral ka helistada taluturu autosse (nt vanemad inimesed, kes ei kasuta veebirakendusi). Kuna tegemist oleks sotsiaalset probleemi lahendava ideega, siis peaks see olema toetatud tegevus, kuid samas võiks see pakkuda kohalikele inimestele võimalust arendada ettevõtlust. Lahenduse alustamise kulud oleks küllaltki suured, kuna peale bussi ja vajaliku inventari tuleks investeerida ka veebilahenduse tootmisse. Samas vajaks selline projekt ka juba toimivat talunike võrgustikku. Selline lahendus aitaks vähendada suvitaja vajadust olla kursis sellega kus ja mida kasvatatakse ning samas täidaks suvitaja soovi saada kohalikku ja värsket toorainet.

Lisa 21. Turundusmaterjal: üritus 1



LÄÄNERANNA VALLA SUVETEATRI KAVA

Suveteater 2019

Korraldus kohad: Saulepi seltsimaja,
Virtsu seltsimaja, Vatla Rahvamaja,
Lihula kultuurikeskus

ETENDUS	KUUPÄEV JA KOHT
Kuu aega maal 23 euri	16.06 - Vatla, 14.07 - Saulepi
Siin me oleme 21 euri	29.06 - Virtsu, 3.08 - Lihula
Säärane mulk 23 euri	28.07 - Virtsu, 31.08 - Lihula
Mowgli 17 euri	22.07 - Saulepi, 20.08 - Vatla

Piletite ostmine: www.pilet.ee või
kultuurimajast

Nagu minikohvikud, võiks ka suveteater teha koha muudatusi, et jõuda kõigile soovijatele piisavalt lähedale ning jääks valla avastamise rõõm ja võimalus näha uusi kohti. Korralduskoht peaks mahutama teatud arvu inimesi ning vajaks head parkimislahendust, lisaks etenduse korraldamise poolsed kitsendused. Etenduste tihedus tuleks selgeks teha nõudluse alusel, kuid suveteatrit võiks korraldada juunist septembrini, et arvestada ka laste koolivaheajaga. Kui oleks olemas teenusepakkuja, siis võiks vald soodustada suveteatri tekkimist.

Lisa 22. Turundusmaterjal: üritus 2



2019 aasta küla konkurss

AASTA KÜLA-STEND

Sel aastal teeme kõik koos valla infotahvlid ja stendid korda. Kuidas osaleda uuri lähemalt: www.stend.ee

PARIM STEND VALITAKSE 25.08 - KÕMSIS

Pane oma küla kirja ja jaga oma tegemisi #aastaküla

Eesmärk on, et iga küla looks või parendaks oma külastendi. Kuna suvitajad otsivad kohalikelt stendidelt infot, siis oleks need väga olulised infokandjad (ka vanemate inimeste jaoks). Suvitajad oleksid valmis osalema talgutel ja vabatahtlikus töös, et panustada kohalikku kogukonda – see oleks hea viis loomaks väärtust nii suvitajale kui ka kogukonnale. Sellised üritused aitaksid suurendada siduvust elanike vahel. Sündmus võiks lõppeda parima autasustamisega, premeerimisega näiteks aasta küla tiitliga ning seeläbi ka innustada elanikke rohkem pingutama. Terve suve jooksul oleks igal aastal uued algatused ning küla võitja valiks järgmise aasta objekti. Võitjatel võiks objekti kaunistama jääda ka tunnustust näitav ese, näiteks rosett.

Lisa 23. Turundusmaterjal: üritus 3

**#AVASTA
LÄÄNERANNA
VALD**

**LÄÄNERANNA
ORIENTEERUMINE
HOOAEG 2019**

**VEEDA SEIKLUSROHKE SUVI LÄÄNERANNA
VALLAS**

Pane oma kuni 5 liikmeline meeskond kirja ning alusta Lääneranna valla avastamis. Mängu perioodiks on 26.06-26.08.

Läbi punktid, lahenda ülessanded, külasta ettevõtteid, matka nii metsas kui merel ja muud põnevad.

Tublimatele auhinnad.

Täpsem info:
www.info123.ee

Auhind loositakse välja suvehooajal
lõpetamisel 15.09.- Vatlas.



Mängu eesmärk oleks läbida 3 kuu jooksul eri punkte, sügisel võetakse tulemused kokku ning parim meeskond saaks premeeritud. Suvitaja jaoks oleks see suurepärane lahendus, kui oleks võimalus läbida mõningaid etappe nelja-viie tunniga, et veeta koos külalistega tore päev. Mängu jooksul tuleks läbida teenindusettevõtteid, turismiobjekte, vaatamisväärsusi ja avalikke kohti. Mängu oleks kaasatud asukohapunktid nii maal kui ka merel. Ettevõtete puhul oleks kohapealsed ülesanded seotud ettevõttele tagasiside andmisega või soovitude andmisega, nagu kuidas kirjeldaksid ettevõtet oma sõbrale, kellega külastaksid seda kohtaja miksne. Punktide läbimine oleks omas tempos ja vastavalt võimekusele. Tänu sellisele mängule saaks suvitaja põhjuseid, miks tarbida mõnda kohalikku teenust ning miks külastada piirkonna vabaajakohti. Sedakaudu suureneks suvitajal teadlikkus piirkonnast. Samuti tekiks võimalus võrgustumiseks meeskondade omavahelise võistlusmomendi ja suhtluse kaudu.

2019 MAAELU TUTVUSTUS LASTELE

LASTETALU

Iga kord külastatakse kuni 10 lapsega mõnda Lääneranna talu. Toimub iga teine nädal.

**TALUS UURITAKSEL LÄHEMALT
KUIDAS SEE TALUPIDAMINE KÄIB
NING PROOVITAKSE KA ISE
LIHTSAMAD TEGEVUSED JÄRGI.**

Registreeri koht 10 päeva ette, buss tuleb võtab lapsed peale 10-11 vahel ning päev lõppeb 17-18 ajal. Osalustasu 15-25 euri. Täpsem info: www.lastetalu.ee



Tegevus võiks toimuda rutiinselt näiteks suvevaheajal kaks korda kuus tööpäeviti erinevas talus. Korraga võetakse umbes kümme noort ning viiakse bussiga vastavasse tallu, talus veedetakse kogu päev, esimeses pooles seletatakse ning näidatakse lastele, mis ja kuidas toimib, ning teises pooles saaksid nad ka ise võimaluse töid proovida. Selline võimalus annaks lastele aimdust maaelust ning tooks lähemale teadmise, kuidas talupidamine käib. Teisalt oleks sellise võimaluse ajal vanematel aega teha kaugtööd ning keskenduda tõsisemalt tööle. Samuti suurendaks see noorte omavahelist võrgustumist. Lastega võiks kaasas olla õpetaja või sotsiaaltöötaja, kes oleks neile tuttav ja käiks lastega pidevalt kaasas. Suvitajad arvasid, et summa võiks olla pisut väiksem, kui on peres mitu last. Kui laps oleks tegevustes näiteks kaks korda nädalas kella 11–16-ni, oleks vanem nõus maksma selle eest umbes 100 eurot kuus.

Lisa 25. Turundusmaterjal: lastele 2



**SUVINE MERENDUS RING
LASTELE**

MERENDUSRING

Iga nädal toimub erinevates kohtades lastele mereringid.

**RINGIS ÕPITAKSE NII TEOREETILISI
TEADMISI MIS ON KA MEREÄÄRES
ELADES OLULISED KUI KA KÄIAKSE
MEREL, TUTVUTAKSE
MEREKAARDIGA NING
MEREHUTUSEGA.**

Registreeri koht 10 päeva ette, buss tuleb
võtab lapsed peale 10-11 vahel ning päev
lõppeb 17-18 ajal. Osalustasu 15-25 euri.
Täpsem info: www.merering.ee

Merendusring võiks olla suvel iganädalane tegevus, mille juures õpitakse nii teoreetilisi oskuseid kui ka tehakse praktikas kõike läbi. Merendusring võiks toimuda pigem pikemalt ja harvem kui lühiajaliselt ja tihedamini. Seda põhjusel, et sel ajal saaksid vanemad pikemalt keskenduda tööle, mitte edasi-tagasi sõitmisele (5–15 eurot). Teha ettepanekuid kohtadele, mis tegutsevad sellel teemal, ning korraldada läbirääkimised.

Lisa 26. Turundusmaterjal: lastele 3



VABATAHTLIK LÄÄNERANNA
VALLA EAKATE ABISTAMINE

AITA NEID, KES ISE ENAM HAKKAMA EI SAA!


Pane ennast või oma last kirja vabatahtlik abistamise ringi. Ringi raames käiakse koos teiste noortega eakatel inimestel abiks: puid ladumas, muru niitmas, aiatöodes aitmas jne.

**ABISTAMINE TOIMUB
TEISIPÄEVITI PERIOODIL 12.06-
24.08**

TÄPSEMA INFO SAAMISEKS VÕTKE ÜHENDUST:
www.heategu.ee; 555544455

Vabatahtlik tegevus vanurite abistamiseks oleks hea võimalus aidata neid, kes ise ei jõua kõike enam teha, näiteks korrastada hoovi, niita muru ja laduda puid. Sellise tegevusega õpiks noor olema vastutustundlik ühiskonnaliige ja väärtustama vanu inimesi, samuti toimuks võrgustumine ning piirkonnaga tutvumine. Olenevalt abivajajatest ja tööde mahust, käiksid lapsed väikese seltskonnaga koos abistamas või üksinda mõne kindla inimese juures. Projekti veaks valla sotsiaalosakond, kellel oleks info abivajajate kohta ning peaks olema ka grupijuht, keda vanainimesed usaldavad ja laseksid enda juurde sisse. Samuti töid suvitajad välja, et võiks pakkuda ka sotsiaalset suhtlust vanadekodus elavatele eakatele, et noored käiksid seal näiteks lauamänge mängimas ja lugemisõhtuid pidamas.

Lisa 27. Turundusmaterjal: kohalikule



KONKURSS

LÄÄNELIK LÄÄNERANNA

ÄRIIDEE KONKURSIL
OSALEMISEKS SAADA OMA
ÄRIIDEE JA MEESKONNA
TUTUVUSTS: LÄÄNEKAS.EE

KOOLITUS PERIOOD ON 10.10-
20.12. KOOLITUSE LÕPUS
VALITAKSE MEESKOND, KES
VÕIDAB 1000 EURO T OMA IDEE
REALISEERIMISEKS
PEALE KOOLITUS PERIOODI
MENTORDATAKSE SOOVIJAI D
EDASI.

OSALEMINE ON TASUTA!

Oluline oleks koolitusi luues mõista, kellele ja mis suunitlusega koolitus olema peaks. Sama olulised oleksid koolituse järeltegevused, et anda maksimaalne võimalus ideedel teoks saada. Motivatsiooniks võiks koolituse läbinutel olla see, et kõige tõenäolisemalt eduka tulemuseni jõudja saaks auhinnaraha, mille tulemusel tuleks luua väärtus näiteks järgneva aasta jooksul selle valla piirides. See aitaks kaasa võrgustumisele kohalike seas. Valla arendusosakond võiks pakkuda võimalikke uusi lahendusi nii kohalikule kui ka suvitajale, koolitusel osalemine oleks tasuta ning kasutataks võimalikke projektitoetusi.

Lisa 28. Bussitranspordi prototüübi kalkulatsioon (baseerudes tõenäolisele laste arvule küladest)

Külasid kokku	36						
Lapsi kokku ringis	10	15	20	25	30	35	40
Laste arv ühest külast	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	1,0	1,1

Marsruut: Kirbla-Kõmsi-Paatsalu									
Peatuse nimi/koht	Külade kust lapsed tulevad	Külade arv peatustes kohta							
Kirbla	Rannu, Kelu, Seli, Pagasi	4	0,8	1,7	2,2	2,8	3,3	3,9	4,4
Lihula	Kloostri, Penijõe, Kirikuküla	3	1,1	1,7	2,2	2,8	3,3	3,9	4,4
Tuudi	Liustemäe, Meelva, Matsalu, Võigaste, Metsküla	5	1,4	2,1	2,8	3,5	4,2	4,9	5,6
Kõmsi keskus	Saastna, Ullaste, Voose, Kõera, Rooglaiu, Kause, Lõo	7	1,9	2,9	3,9	4,9	5,8	6,8	7,8
Paatsalu	Hõbesalu, Muriste, Paatsalu	3	0,8	1,3	1,7	2,1	2,5	2,9	3,3
Lapsi kokku			6,1	9,6	12,8	16,0	19,2	22,4	25,6
Marsruut: Hanila-Pivarootsi-Paatsalu									
Hanila	Kuke, Esivere, Mõisaküla	3	0,8	1,3	1,7	2,1	2,5	2,9	3,3
Pivarootsi	Pivarootsi, Rame	2	0,6	0,8	1,1	1,4	1,7	1,9	2,2
Muriste	Muriste	1	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	1,0	1,1
Hõbesalu	Nehatu, Hõbesalu	2	0,6	0,8	1,1	1,4	1,7	1,9	2,2
Lapsi kokku			2,2	3,3	4,4	5,6	6,7	7,8	8,9
Marsruut: Saulepi-Paatsalu									
Kulli	Raespa, Matsi, Saulepi,	3	0,8	1,3	1,7	2,1	2,5	2,9	3,3
Varbla	Haapsi, Rannaküla	2	0,6	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Helmküla	Kadaka	1	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	1,0	1,1
Nõmme	Mereäärse	1	0,3	0,4	0,6	0,7	0,8	1,0	1,1
Lapsi kokku			1,9	2,3	2,9	3,6	4,2	4,9	5,6

Lisa 29. Prototüübitud mereringide päevakavad

26.06 - Ohud seoses merega ja pinnaltpääste, vetelpääste koerad ja nende oskused

11:00- saabumine

11:15-12:45 Teoreetilise osa (MTÜ Pärnumaa Merepääste): milliseid ohtusid on lastel ettetulnud? Mida peab merel olles tähele panema, millised on ohud ja kuidas neid ennetada?

12:45-13:00- Paus

13:00-14:00- Meeskondlik kaasuste lahendamine, koos tulemuste analüüsimine

14:00-14:30- Lõuna

14:30-16:30- Praktiline osa(MTÜ Pärnumaa Märjad Käpad): mis juhtub kui vesi tuleb paati? Kuidas käituda? Kuidas aidata sõpra paati? Mis on pinnaltpääste? Kes on vetelpääste koerad ja mida nad teevad? Vetelpääste koerad näitavad oma oskusi meres.

03.07- Navigeerimine vol 1 ja tehnika paadis (25le)

11:00- saabumine (25le)

11:15-12:45 teoori osa (MTÜ Pärnumaa Merepääste): Miks on oluline osata navigeerida merel, millised on reeglid merel ning kuidas toimub suhtlus paatide vahel? Lapsed jagatakse 4 meeskonda.

12:45-13:00- paus

Kell	Meeskond 1	Meeskond 2	Meeskond 3	Meeskond 4	Meeskond 5
13:15-13:45	Merele	Lõuna	Teadmiste kontroll	Teadmiste kontroll	Paus
13:45-14:15	Lõuna	Merele	Lõuna	Lõuna	Lõuna
14:15-14:45	Teadmiste kontroll	Teadmiste kontroll	Merele	Paus	Teadmiste kontroll
14:45-15:15	Paus	Paus	Orienteerumine	Merele	Orienteerumine
15:15-15:45	Orienteerumine kaardi abil	Orienteerumine	Paus	Orienteerumine	Merele

15:45- 16:45- Vestlusring (MTÜ Pärnumaa Merepääste) - Millised navigatsiooni vahendid nipid on laste kodudes kasutusel ning milliseid teadmisi võetakse siit kaasa?

10.07 -Navigeerimine vol 2 ja “aardejaht” merel

11:00- saabumine

11:15-12:45 Teoreetilise osa (MTÜ Pärnumaa Merepääste): mida näitab merekaart, mis on vahe mere ja maakaardil, kuidas seda lugeda. Millised vahendid aitavad meil määrata asukohta kaardil?

12:45-13:00- Paus

13:00-14:00- Meeskondlik kaasuste lahendamine, koos tulemuste analüüsimine

14:00-14:30- Lõuna

14:30-16:30- Praktiline osa (OÜ Seikluspartner): Süstadega merel aarete otsimine merekaardi abil, süstaga sõitmise instruktsioon Seikluspartnerilt.

16:30-17:00- Vestlusring (MTÜ Pärnumaa Merepääste): Millised raskused kaardilugemisel ettetulid, kuidas ületasite need ning mis jäi segaseks.

Lisa 30. Mereringi esimese kolme päeva eelarve

26.06 - Ohud seoses merega ja pinnalt pääste, vetelpääste koerad ja nende oskused

Kululiigid		Laste arv ringis	15	20	25	30	35	40
Merepääste teooria osa	instruktorid, kulumaterjal, transport		125,5	133	188,5	196	251,5	259
Märjad käpad praktika osa	instruktorid, koerad, transport		150	150	150	150	150	150
Puhkekeskus	ruumikasutus		150	150	150	150	150	150
Korraldus	noorsootöötaja palk		133,8	133,8	133,8	133,8	133,8	133,8
Mereringi kulu kokku			425,5	433	488,5	496	551,5	559
Mereringi hind lapse kohta			28,37	21,65	19,54	16,53	15,76	13,98
Transpordi hind lapse kohta			20,1	15,0	12,0	10,0	8,6	x
Maksumus lapse kohta koos transpordiga			48,42	36,69	31,57	26,56	24,35	x

03.07- Navigeerimine vol 1 ja tehnika paadis (kuni 25le)

Kululiigid		Laste arv ringis	15	20	25	30	35	40
Merepääste teooria osa	instruktorid, kulumaterjal, transport		125,5	133	188,5	196	251,5	259
Merepääste praktiline osa	instruktorid, paadi kütus		94,4	101,5	204,6	211,7	266,9	274
Puhkekeskus	ruumikasutus		150	150	150	150	150	150
Korraldus	noorsootöötaja palk		133,8	133,8	133,8	133,8	133,8	133,8
Mereringi kulu kokku			503,7	518,3	676,9	691,5	802,2	816,8
Mereringi hind lapse kohta			33,58	25,915	27,076	23,05	22,92	20,42
Transpordi hind lapse kohta			20,1	15,0	12,0	10,0	8,6	x
Maksumus lapse kohta koos transpordiga			53,6	41,0	39,1	33,1	31,5	x

10.07 - Navigeerimine vol 2 ja "aardejaht" merel

Kululiigid		Laste arv ringis	15	20	25	30	35	40
Merepääste teooria osa	instruktorid, kulumaterjal, transport		125,5	133	188,5	196	251,5	259
Seikluspartneri praktiline osa	instruktor, süstad/kanuud, transport		125,5	133	188,5	196	251,5	259
Puhkekeskus	ruumikasutus		150	150	150	150	150	150
Korraldus	noorsootöötaja palk		133,8	133,8	133,8	133,8	133,8	133,8
Mereringi kulu kokku			534,8	549,8	660,8	675,8	786,8	801,8
Mereringi hind lapse kohta			35,6	27,5	26,4	22,5	22,48	20
Transpordi hind lapse kohta			20,1	15,0	12,0	10,0	8,6	x
Maksumus lapse kohta koos transpordiga			55,7	42,5	38,5	32,6	31,1	x

Lisa 31. Lääneranna valla kaugtöökeskkonna SWOT-analüüs

Valla sisemised tugevused	Valla sisemised nõrkused
<p>Loodus: meri, pikk merepiir, ökoloogiliselt puhas keskkond, looduskaitsealade rohkus</p> <p>Hea poodide võrk</p> <p>Bussipeatuste lähedus</p> <p>Matkaradade lähedus</p> <p>Kohalik puhas toit</p> <p>Elukeskkond- vaikus ja rahu</p> <p>Vabad kontoripinnad vanades vallakeskustes</p> <p>Elukeskkonna parandamine</p> <p>Pikaaegne suvituspriirkonna maine</p> <p>Välja kujunenud valla piirkonnad</p>	<p>Vähe huvipakkuvaid üritusi</p> <p>Kehv internet telefoni levi</p> <p>Halb teede olukord</p> <p>Halb ühistranspordiühendus (Tallinnaga)</p> <p>Vähe häid toitlustuskohti</p> <p>Ühiskontori puudumine ja printimise võimaluse puudumine</p> <p>Vähe infot tootjate ja teenuse pakkujate kohta</p> <p>Halvasti reguleeritud prügimajandus</p> <p>Vähe lastele tegevusi</p> <p>Vähe mere pääse/tegevusi</p> <p>Väike teadlikkus kaugtööst, suvitajatest ja nende vajadustest</p> <p>Pindalalt suur vald, hajaasustus</p> <p>Vähe suunatud tegevusi suvitajate osas</p> <p>Ääremaa status</p> <p>Madalad rahalised ressursid, väike elanike arv</p>
Valla välise võimalused	Valla välise ohud
<p>Lairiba ühendus</p> <p>Suvitaja aktiivsus ja soov piirkonda aktiivsemaks muuta</p> <p>Suurenev mobiilside ettevõtete huvi valla vastu</p> <p>Riiklikud toetused</p> <p>Tootjate ja teenusepakkujate arvu suurenemine</p> <p>Aktiivsed kogukonnad</p> <p>Suurenev kaugtöö levik ja targa töö areng</p> <p>Suurenev tööjõu puudus (ettevõtjad peavad mõtlema alternatiivsete töövormide peale)</p> <p>Suvitajate arvu suurenemine</p> <p>Majandustõus</p> <p>Juhtide usalduse tõus</p> <p>Kliimasoojenemine</p> <p>Kaugtööd soosiv seadusandlus</p> <p>Töökohtade viimine Tallinnast välja</p> <p>Tallinnas elukvaliteedi langus</p> <p>Väiksem sõltuvus kodu valimisel töökoha asukohast</p> <p>Emotsionaalne side kohaga</p> <p>Head naabrid</p>	<p>Ilmastik, lühike suvehooaeg</p> <p>Suvitajate mitte soojustatud majad</p> <p>Parem haridus ja huvikoolide võrk Tallinnas</p> <p>Kaugenemine oma meeskonnast</p> <p>Tööd segav kodune keskkond</p> <p>Töö ja eraelu konflikt</p> <p>Vähe infot transpordi (jagatav transpordi)kohta</p> <p>Kaugtöötaja ajapuudus</p> <p>Passiivsed kohalikud</p> <p>Kaugtöö paremad lahendused teiste omavalitsuste poolt</p> <p>Vähenev kaugtöö levik</p> <p>Rahvastiku vähenemine</p> <p>Kinnisvara soetamise võimaluste vähenemine vallas</p> <p>Majanduslangus</p> <p>Kaugtöötajate läbipõlemine, stress, isoleeritus</p> <p>Kaugtöö koordineerimise keerukus</p> <p>Kaugus suurematest keskustest (Pärnu, Haapsalu)</p>

Lisa 32. Lääneranna valla kaugtöökeskkonna PEST-mudel



SUMMARY

TELEWORKING POTENTIAL OF A SUMMER VACATION REGION ON THE EXAMPLE OF LÄÄNERANNA RURAL MUNICIPALITY

Kristel-Liis Feld

In the last 20 years, teleworking has become increasingly popular in the world as a form of employment. One of the reasons for this has been the fast development of information technology capabilities, which allow employees to perform more and more tasks far from their physical working environment.

The objective of the Master's Thesis was to examine the readiness of summer-house owners to become residents of Lääneranna Rural Municipality in the event of suitable teleworking environment, and to make proposals for the development of a suitable environment for teleworking by the Lääneranna Rural Municipality Government. The Thesis provides an overview of the concept, effects, and different solutions of teleworking, its benefits and disadvantages. In addition, Lääneranna Rural Municipality is introduced and surveys are conducted with stakeholders. After that, the results are analysed and based on them, proposals are made to Lääneranna Rural Municipality to develop a more suitable teleworking environment for summer vacationists.

The Author of the Master's Thesis believes that the survey of the potential of summer vacation spot at the example of Lääneranna Rural Municipality contributes to the knowledge of that Municipality about its summer vacationists and people involved in teleworking. At the same time, the Thesis also describes the needs that a loyal teleworker needs, and provides the knowledge of necessary developments in the region from the target group's point of view.

Teleworking is a subcategory of flexible working. Its development started 50 years ago in the United States. The concept of telework has changed over time and the development of ICT has developed the potential of teleworking. In this Thesis, the concept of teleworking used is that teleworking is a form of telework that an employee can perform at the desired location (generally at home) and at the desired time, regardless of the physical employer, but being connected to IT tools (Kallaste and Jaaksoni, 2009).

Thanks to teleworking, pollution, waste of time and money are reduced, and the opportunity for employees to share their time more flexibly between work and private life increases. At the same time, however, teleworking can also have a negative side effect, such as stress and isolation of teleworkers, and it is difficult for the employer to assess and coordinate work. Surveys reveal that larger companies offer more teleworking opportunities than smaller ones. In general, teleworkers earn more than average, they have higher education than average, and they are over 40 years of age and are in leading positions. Employers are increasingly giving their employees more flexible work opportunities and this is an important asset for employees.

The survey is based on the Double Diamond model, which is used to interview employers offering teleworking opportunities, and summer-house owners in Lääneranna Rural Municipality. Based on the results of the survey, a prototype will be created in cooperation with stakeholders, then the prototype will be tested with the target group and an opinion will be asked from a representative of the Rural Municipality. Results of the survey are analysed, and conclusions and suggestions provided.

In the companies surveyed, teleworking was under vigorous development in recent years. Employers had realised that offering such benefits to their employees was important. In most cases, companies have not developed any risk management solutions related to teleworking, and the latter is just a certain privilege and added value rather than a major way of working. A teleworker was mostly employed on the basis of an employment contract, full-time, without a term, and teleworking was not always included in the employment contract. In organisations, many problems with teleworkers as for communication and interaction were noted, which in turn can lead to isolation in the long term. In larger organisations, teleworking was relatively dependent on management decisions and attitudes to teleworking, and it could be very changeable within the company. The organisations that participated in the survey had no contact with a situation where it would be necessary to hire a common office space for an employee or to invest somehow in the employee's dwelling so that teleworking could be performed there. In most cases, the companies evaluated a teleworker based on his/her performance. To find a job in Estonia that would enable teleworking was most probable in large organisations - with more than 250 employees.

A summer vacationist teleworking in Lääneranna Rural Municipality was mostly over 40 years old, highly educated and earned higher salary than Estonian average. Their family consisted of two or more children and they mostly held leading positions or management positions. Work was performed full-time. With Lääneranna Rural Municipality, there were lots of emotional connections and summer vacations since childhood. The region was appreciated for the sea and nature, good neighbours (who are generally other summer vacationists), peace, quiet and ecologically clean environment and food.

When teleworking in Lääneranna Rural Municipality, the main problems of teleworkers were connections that would ensure the ability to work (Internet service, telephone service, accessibility by road). There were also problems with undue isolation, moving away from the working collective, and a home environment not always advancing work. While spending time in the area, the summer vacationists missed cultural events and activities for adults and children. The density of teleworking in summer vacation spots is not directly linked to the Internet performance. Social activities and the community were important determinants of the duration of time spent in the region. Creating a sense of community and knowing more about the region making summer vacationists feel at home and thanks to this they spend more time in the region.

On the basis on the survey results, it can be said that a summer-house owner's readiness to become resident of Lääneranna Rural Municipality is not based on the teleworking environment only. Of course, good connections and the ability to work in a summer-house would enhance working and possibly prolong the stay there. But connectivity with the region and perceiving it as a place for potential future residency will emerge through local social relations.

The prospect of a teleworker becoming a future resident is independent of the level of the teleworking environment. More likely, the social circle of a teleworker and perception of the region play a role. Potential future Rural Municipality residents differed from other personas in more ties with the region, and sustainability of the region was more valuable to them. The survey is based on a qualitative research, so it included a small part of the summer vacationists in Lääneranna Rural Municipality. In the future, the majority of teleworking summer vacationists at Lääneranna could be examined using a quantitative research, whether their wishes and needs coincide with the results found in this survey.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristel-Liis Feld,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

SUVITUSPIIRKONNA POTENTSIAAL KAUGTÖÖ PIIRKONNANA
LÄÄNERANNA VALLA NÄITEL,

mille juhendaja on Gerda Mihhailova,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kristel-Liis Feld
21.05.2019